

1



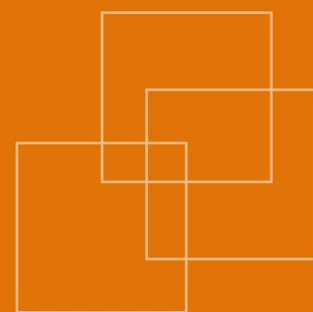
Organisation  
internationale  
du Travail

Genève



# Programme de formation de l'OIT sur le **Développement d'un programme national sur la sécurité et la santé au travail**

Module 1  
**Approche stratégique de l'OIT  
en matière de sécurité et  
de santé au travail**





Programme de formation  
de l'OIT sur le  
**Développement d'un  
programme national  
sur la sécurité  
et la santé au travail**

**Module 1**  
**Approche stratégique de l'OIT  
en matière de sécurité et  
de santé au travail**



Copyright © Organisation internationale du Travail 2014

Première édition 2014

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*Programme de formation de l'OIT sur le Développement d'un programme national sur la sécurité et la santé au travail, Genève: OIT, 2013.*

ISBN: 978-92-2-226958-7 (print), 978-92-2-226959-4 (web pdf), 978-92-2-226960-0 (CD-ROM)

Disponible aussi en anglais: *ILO Training Package on Development of a National Programme of Occupational Safety and Health, ISBN: 978-92-2-126958-8 (print), 978-92-2-126959-5 (web pdf), 978-92-2-126960-1 (CD-ROM)*

*Données de catalogage du BIT*

13.04.2

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Visitez notre site web: [www.ilo.org/ipecc](http://www.ilo.org/ipecc)

---

Photocomposition et impression par le Centre International de Formation de l'OIT (CIF-OIT), Italie

« Un travail qui respecte la dignité humaine est l'essence même d'un travail décent: voici la mission de l'OIT. Un travail décent doit être un travail sûr »

*Juan Somavia – Directeur général du BIT*

## De quoi traite ce module?

Le Module 1 évoque le besoin et les raisons d'un cadre promotionnel sur la SST, qui est celui de l'amélioration de la gouvernance de la SST grâce à de meilleurs politiques, systèmes, programmes et plans d'action nationaux en matière de SST.

## Objectifs

L'objectif de ce module est de permettre aux personnes en formation de comprendre l'approche stratégique de l'OIT en matière de développement national de la SST. À la fin de ce module, les personnes en formation seront en mesure de:

- décrire les principaux instruments et directives de l'OIT et les principaux concepts concernant la gouvernance nationale de la SST;
- expliquer les bénéfices du développement d'une approche cadre pour aborder la SST, ainsi que ses avantages par rapport à l'approche traditionnelle ;
- motiver la nécessité d'adoption d'une politique nationale en matière de SST, ainsi que son objectif et son contenu ;
- identifier les étapes du développement d'un programme national sur la SST;
- décrire les rôles des principales parties prenantes dans le développement national de la SST.



L'agence suédoise de développement international (ASDI) a financé le projet « *Linking safety and health at work to sustainable economic development: from theory and platitudes to conviction and action* » (« Lier la sécurité et la santé au travail au développement économique durable: de la théorie et des banalités à la conviction et l'action »). Ce projet a pour objet d'améliorer la sécurité et la santé au travail pour tous les travailleurs en développant des produits globaux destinés à combler les lacunes en termes de méthodologie et d'information dans ce domaine et en mobilisant les acteurs nationaux pour la mise en œuvre de mesures pratiques aux niveaux national, local et de l'entreprise. Le projet inclut, entre autres, l'élaboration de supports de formation, d'outils pratiques et de directives de politique afin de renforcer les capacités nationales et locales en matière de sécurité et de santé au travail et d'aider les mandants à établir et mettre en œuvre des politiques et des programmes de sécurité et de santé au travail.



## Table des matières

<b>1. PRÉSENTATION DE L'APPROCHE STRATÉGIQUE DE L'OIT</b> .....	1
1.1. Approche stratégique de l'OIT envers la SST et ses concepts .....	4
1.2. Comment les différents concepts sont-ils associés ? .....	6
<b>2. NORMES ET DIRECTIVES DE L'OIT POUR LA SST</b> .....	8
2.1. Conventions et recommandations de l'OIT .....	8
2.2. Instruments de l'OIT sur les politiques directrices pour l'action .....	10
<b>3. POURQUOI UN CADRE PROMOTIONNEL SUR LA SST ?</b> .....	13
3.1. Culture nationale de prévention en matière de sécurité et de santé .....	13
3.2. Approche fondée sur les systèmes de gestion .....	14
3.3. Avantages de l'approche stratégique de l'OIT .....	16
<b>4. POLITIQUE NATIONALE EN MATIÈRE DE SST</b> .....	19
4.1. Éléments de la politique nationale en matière de SST .....	20
<b>5. PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT D'UN PROGRAMME NATIONAL EN MATIÈRE DE SST</b> .....	25
<b>6. RÔLE DES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES</b> .....	28
6.1. Rôle des gouvernements .....	28
6.2. Rôle des partenaires sociaux .....	30
<b>BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES</b> .....	32
<b>Annexe 1. Organisation internationale du Travail</b> .....	34
<b>Annexe 2. Convention (n° 155) et recommandation (n° 197) sur la sécurité et la santé au travail, 1981</b> .....	36
<b>Annexe 3. Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006</b> .....	52
<b>Annexe 4. Instruments de l'Organisation internationale du Travail se rapportant au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail</b> .....	63







# 1. PRÉSENTATION DE L'APPROCHE STRATÉGIQUE DE L'OIT

L'OIT estime à environ 2 millions par an le nombre de décès dans le monde dus à des maladies et accidents professionnels. Le bilan annuel global des accidents professionnels mortels et non mortels est estimé à 270 millions, et quelque 160 millions d'employés souffrent de maladies professionnelles.

Au niveau national, même si les données ne sont pas très précises, il est évident que dans de nombreux pays, le problème requiert une action plus décisive de la part des autorités publiques. D'un point de vue historique, les pays prennent des décisions pour faire face à ce problème grâce à différentes interventions politiques. En général, l'adoption des décisions a été influencée par les problèmes sociaux et publics émergents au niveau national et, tout spécialement ces dernières années, par les organismes internationaux et supranationaux.

Depuis de nombreuses années (et malheureusement c'est toujours le cas dans certains pays), les sociétés ont interprété les décès, accidents et maladies professionnels dans le cadre du « progrès industriel », prêtant donc très peu d'attention à la prévention des décès, accidents et maladies professionnels. Cependant, après des accidents ou maladies professionnels, les employés blessés et leur famille étaient dans une situation de besoin pour laquelle les autorités publiques étaient obligées de fournir une indemnisation. Certains principes de droit commun<sup>1</sup> ont fourni aux employeurs une défense ayant laissé peu de chances à l'employé blessé de recevoir une indemnisation: à savoir, l'employeur n'était pas responsable du préjudice physique d'un employé

- causé par la négligence entraîné la négligence d'un collègue de travail (règle sur les collègues);
- blessé en raison de sa propre négligence (négligence concurrente);
- et vu que l'employé a pris le travail en toute connaissance de cause des risques et dangers impliqués (présomption de risque).

L'État a promulgué des **lois sur l'indemnisation des employés** rendant les employeurs financièrement responsables des dommages chaque fois qu'un employé était blessé. Des régimes d'assurance publics et privés financés par les contributions des employeurs ont été créés pour fournir des indemnisations et couvrir les frais médicaux. Cependant, l'assurance et l'indemnisation couvrant les accidents et

<sup>1</sup> *Accident prevention manual for business and industry, 10<sup>th</sup> edition, National Safety Council, 1992.*



maladies professionnels n'ont pas incité à la prévention de ces situations, et une autre mesure a dû être prise par les autorités publiques.

Les accidents et maladies professionnels ont lieu sur le lieu de travail, et c'est là que ces situations doivent être empêchées. Cependant, la plupart des entreprises n'ont pas réussi à prendre de mesures volontaires pour différentes raisons: sensibilisation insuffisante, connaissances insuffisantes, motivations insuffisantes, etc. D'autre part, l'expérience positive a petit à petit montré que tout risque peut être surmonté grâce à des mesures préventives et de protection, et par conséquent, les autorités publiques ont commencé à développer des **réglementations en matière de SST** ayant pour but de prévenir les accidents professionnels. Ces réglementations ont créé un système de droits et devoirs pour les employés et les employeurs, plaçant la principale responsabilité sur l'employeur. Ces réglementations se sont principalement axées sur l'identification des risques les plus prévalents et sur la prescription de mesures de protection (équipement de protection individuelle dans de nombreux cas) que l'employeur doit appliquer. Au départ, ces réglementations s'axaient principalement sur les risques pour la sécurité dans le secteur manufacturier et se sont progressivement étendues à d'autres types de risque, et se sont en plus étendues à tous les employés quel que soit leur secteur d'activité. Cependant, il existe encore de nombreux pays ayant une attitude restrictive envers les risques et les employés couverts par les réglementations en matière de SST.

Un système **d'inspection** pour la surveillance, les conseils et l'application des réglementations en matière de SST était nécessaire. Les pays ont créé des inspections du travail avec des compétences de contrôle et d'injonction spéciales, et avec l'aide d'un système de sanctions). Cette approche traditionnelle réglementation-inspection-sanction est assez fréquente dans de nombreux pays pour aborder les problèmes généraux de travail et de SST. Ces fonctions sont nécessaires et constituent une condition préalable à l'évolution de la SST. Cependant, l'expérience dans différents pays a également indiqué que cette approche n'est pas suffisante pour fournir les motivations et ressources nécessaires pour résoudre les problèmes associés à la prévention des accidents et maladies professionnels.

Dans de nombreux pays, les syndicats ont cherché à jouer un rôle dans la gestion de la SST au niveau de l'entreprise. Bien que la gestion de la SST soit une responsabilité de l'employeur, les employés sont les principaux « utilisateurs » des conditions de la SST dans l'entreprise, et ont le droit de connaître, de participer à et d'être consultés sur les décisions prises sur ces conditions de la SST. Dans de nombreux pays, les autorités publiques ont créé une obligation juridique pour les entreprises de développer des systèmes de **participation des employés dans la SST**, principalement via des comités SST mixtes dans les grandes et moyennes entreprises et via des délégués syndicaux SST dans les petites entreprises. La gestion de la SST au niveau de l'entreprise peut être stimulée par les systèmes de représentation des employés de différentes façons:



- ils peuvent collaborer à l'identification des dangers et à l'élaboration de propositions de mesures de contrôle (ce qui est particulièrement important dans les petites entreprises);
- ils peuvent également faciliter la compréhension des employés et sécuriser leur collaboration; et
- ils peuvent également constituer la première ligne de front (et la principale partie intéressée) pour identifier et signaler volontairement le non-respect des réglementations SST.

Dans de nombreux pays, la principale raison du non-respect des réglementations SST est le manque d'informations et de connaissances. Fréquemment, les réglementations SST ne fournissent pas suffisamment d'informations aux entreprises, employeurs et employés sur la façon d'aborder tous les problèmes de SST: les réglementations disent ce qu'il faut faire mais pas comment. Les autorités publiques ont pris conscience que **la transmission d'informations, les activités de sensibilisation et l'assistance technique** constituent également des conditions préalables nécessaires et ont abordé ces lacunes avec un certain nombre de stratégies complémentaires: développer des instituts SST nationaux afin de fournir des informations, stimuler les partenaires dans cette fonction, augmenter le rôle de conseiller des inspecteurs, et autres.

Cependant, ces stratégies ne sont pas suffisantes pour couvrir tous les besoins quotidiens en matière de connaissances et savoir-faire dans toutes les entreprises. C'est la raison pour laquelle, dans certains pays, les autorités publiques ont créé une obligation juridique pour les entreprises (selon le nombre d'employés et le niveau des risques) pour solliciter les **services permanents ou à court terme de personnes spécialisées dans la SST**, afin d'aider les entreprises dans leurs obligations en matière de SST. Les autorités publiques ont également créé un système de formation et d'accréditation afin de garantir la qualité de ces spécialistes en SST.

Il est évident que l'application de certaines des fonctions susmentionnées (inspecteurs, spécialistes SST, représentants des employés SST, employés, etc.) peut nécessiter des compétences et un savoir-faire spécialisés. Cela peut nécessiter un certain nombre d'offres de **formation**. Afin de garantir une capacité suffisante dans le pays, les autorités publiques peuvent renforcer les capacités des institutions publiques ou stimuler le secteur privé afin de fournir la formation requise en termes de qualité et de nombres conformément au besoin du pays.

Outre les moyens traditionnels de garantie de bonnes conditions SST, certaines autorités publiques développent de plus en plus de nouveaux programmes, initiatives et motivations pour les entreprises afin de **promouvoir une action volontaire** dans les entreprises. Ces initiatives comprennent la mise en application de systèmes de gestion volontaires de la SST, des systèmes de motivation économique (diminution des primes d'assurance pour un niveau réduit d'accidents et de maladies professionnels), mécanismes et prix de reconnaissance, etc.



Il existe également des **initiatives au niveau stratégique** que les autorités publiques peuvent adopter pour prévenir les accidents et maladies, telles que les systèmes d'interdiction (interdiction d'utilisation et de commercialisation de substances et procédés particulièrement dangereux) ou systèmes de certification (certification de la sécurité et de la santé de certaines machines ou procédés régulièrement ou avant leur utilisation).

Les autorités publiques ont réalisé que, afin de prendre les bonnes décisions sur les secteurs ou dangers à cibler pour les mesures et réglementations nationales, il est nécessaire de savoir ce qu'il se passe dans le pays au niveau de la SST. Cela signifie qu'il faut mettre en place un système pour rassembler et analyser les informations, et pour la recherche. Un **système de consignation et de notification des accidents et maladies professionnels** doit être mis en place. La **capacité de recherche** est également nécessaire pour identifier les substances et procédés dangereux émergents, ainsi que les nouvelles techniques de prévention pour y faire face, les risques sanitaires associés, etc.

## 1.1. Approche stratégique de l'OIT envers la SST et ses concepts

« Les accidents du travail et les maladies professionnelles causent de grandes souffrances et pertes humaines. Leur coût économique est très élevé. Pourtant, les problèmes de sécurité et de santé au travail n'attirent pas vraiment l'attention du public. On leur accorde rarement toute l'importance qu'ils méritent. Il faut que cela change, et il faut susciter des actions tant sur le plan national qu'à l'échelle internationale, et en accélérer le rythme. »<sup>2</sup>. Les efforts pour traiter les problèmes de SST, que ce soit au niveau international ou au niveau national, sont souvent dispersés et fragmentés et n'ont ainsi pas le niveau de cohérence nécessaire pour produire un impact efficace. Il y a donc une nécessité de donner une plus grande priorité à la SST aux niveaux international, national et de l'entreprise, et d'engager tous les partenaires sociaux pour initier et conserver des mécanismes afin de promouvoir une amélioration continue des systèmes de SST nationaux.

La formulation des programmes de SST nationaux, qui a été mise en valeur par l'OIT ces dernières années, est un moyen efficace de consolider les efforts tripartites nationaux pour améliorer les systèmes de SST nationaux. Les programmes de SST nationaux doivent couvrir des aspects clés tels que la politique nationale; l'engagement à un niveau élevé et la vision publiquement exprimés et documentés; la stratégie nationale comprenant le développement d'un profil de SST national; des cibles, indicateurs, responsabilités et ressources; et un leadership gouvernemental. C'est essentiellement ce que fournit l'approche stratégique de l'OIT envers la SST.



<sup>2</sup> *Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail. Conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 91<sup>e</sup> session, 2003.*

Il existe des concepts pertinents dans l'approche stratégique de l'OIT envers la SST et il est important de les définir et de les différencier:

**Politique nationale en matière de SST:** Une politique nationale en matière de SST est un plan d'action délibéré spécifique adopté par un gouvernement (en consultation avec les partenaires sociaux) pour remplir sa mission de prévention des accidents et maladies professionnels. Normalement, elle prend la forme d'une déclaration écrite et comprend au moins son engagement envers la prévention des accidents et maladies professionnels; les principaux principes guidant l'action nationale sur la SST; les sphères d'action sur la SST; et les fonctions et responsabilités des principales parties prenantes.

**Système SST national:** il s'agit de l'infrastructure fournissant le principal cadre (juridique et institutionnel) pour l'application de la politique nationale et des programmes nationaux sur la SST<sup>3</sup>.

**Profil SST national:** il s'agit d'un document de diagnostic résumant la situation SST existante, y compris les données nationales sur les accidents et maladies professionnels, les industries et postes à risque élevé, ainsi qu'une description du système SST national et sa capacité actuelle.

**Programme SST national:** il s'agit du programme national incluant les priorités, objectifs et cibles pour améliorer la sécurité et la santé au travail dans un laps de temps prédéterminé, et d'indicateurs pour évaluer l'évolution<sup>4</sup>.

Les concepts mentionnés sont utilisés dans les normes internationales du travail de l'OIT et la littérature associée. Cependant, il existe d'autres façons de formuler ou de définir les mêmes concepts ou des concepts similaires dans différents pays. Par exemple, certains pays désignent le programme SST national comme « Stratégie », « Plan stratégique » ou « Plan d'action ».

---

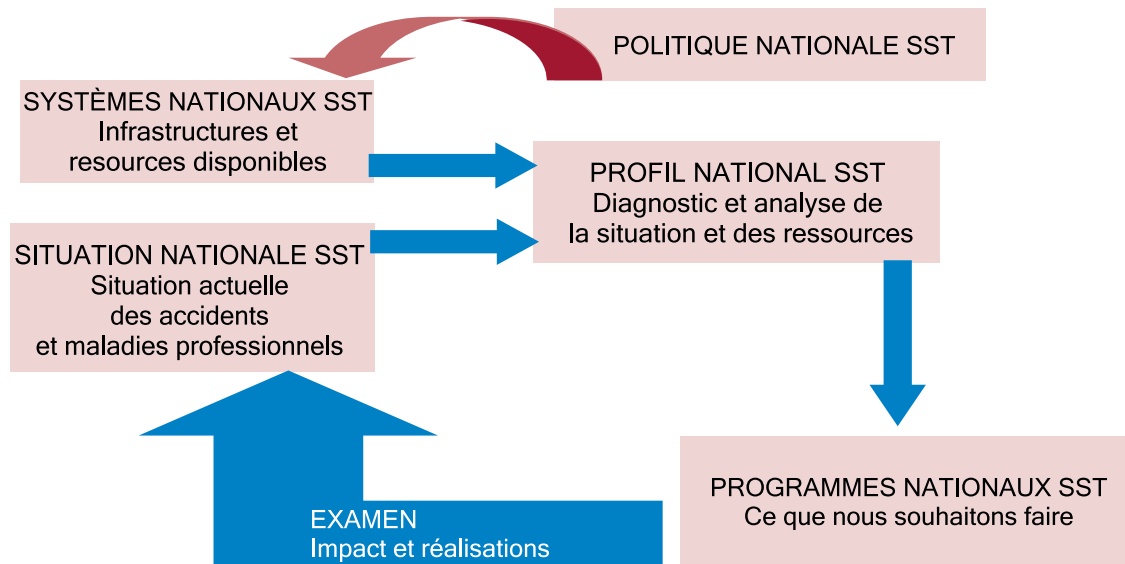
<sup>3</sup> Convention (n°) 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail

<sup>4</sup> Ibidem.



## 1.2. Comment les différents concepts sont-ils associés ?

Le graphique suivant montre la relation entre les différents concepts.



La **politique nationale en matière de SST** définit l'objectif principal du pays sur la SST, son champ d'application et ses bénéficiaires, indiquant la direction des efforts nationaux. Elle définit également les fonctions (réglementation, inspection, promotion et soutien, formation, etc.), et les responsabilités devant être mises en place afin d'atteindre cet objectif, ainsi que les principes qui constitueront le cadre pour guider la façon dont les choses doivent être réalisées.

Le **système SST national** constitue l'infrastructure et les ressources disponibles dans le pays pour aborder la SST: le cadre juridique et institutionnel pour les principales fonctions identifiées par la politique, leur mandat (qui est en charge de quoi), leur capacité (si les ressources déployées sont suffisantes pour remplir la fonction) et leur performance (dans quelle mesure les objectifs institutionnels sont atteints). Il couvre non seulement les institutions publiques, mais également les ressources et acteurs privés abordant la SST.

La **situation actuelle en ce qui concerne les accidents et maladies professionnels** constitue le dernier indicateur montrant si le système national fonctionne en ce qui concerne l'objectif ultime de la politique: la prévention des accidents et maladies professionnels. Elle fournit également des informations sur les dangers et secteurs d'activité devant être prioritaires et ciblés, et fournit un indicateur très utile comme référence pour mesurer la future performance.



Le **profil SST national** est une « image » de la situation SST nationale à un moment donné. Après avoir recueilli et analysé les informations, il fournit la base pour un diagnostic des forces et points faibles et pour sélectionner les priorités pour l'intervention. Le profil constitue une étape essentielle dans le développement d'un programme SST national, et a également pour objectif d'être une référence pour évaluer et comparer l'évolution, la performance et l'impact du programme SST national.

Le **programme SST national** prend en compte l'analyse, les conclusions et les résultats du profil afin de déterminer les priorités d'action (zones particulièrement concernées) et les objectifs à atteindre dans un laps de temps convenu. Les activités et actions associées pour atteindre les objectifs doivent alors être formulées, y compris les résultats attendus, les ressources, responsabilités et délais. Une fois le programme approuvé, l'efficacité de sa mise en œuvre doit être surveillée et évaluée.

L'**examen** doit identifier l'impact du programme en termes de réalisation des objectifs, en termes de diminution des accidents et maladies professionnels et de renforcement du système SST national. Cependant, il fournit également des informations importantes sur l'adéquation des priorités et objectifs, l'efficacité et la rentabilité des interventions désignées, les ressources attribuées, etc., qui sont toutes très utiles à l'amélioration continue pendant le cycle ultérieur.



## 2. NORMES ET DIRECTIVES DE L'OIT POUR LA SST

Les normes internationales du travail<sup>5</sup> sont des instruments juridiques prévus par les mandats de l'OIT (gouvernements, employeurs et employés) lors de la Conférence internationale du Travail qui définit les principes et droits de base au travail. Quels bénéfices fournissent-elles actuellement ?

- une voie vers le travail décent
- un cadre juridique international pour une mondialisation juste et stable
- des règles du jeu équitables
- un moyen d'améliorer la performance économique
- un filet de sécurité en temps de crise économique
- une stratégie pour réduire la pauvreté
- la somme des expériences et connaissances internationales
- elles sont articulées sous forme de conventions ou de recommandations.

### 2.1. Conventions et recommandations de l'OIT

Les **conventions** sont comparables aux traités multilatéraux internationaux: elles sont ouvertes à ratification par les États Membres et, une fois ratifiées, elles créent des obligations contraignantes spécifiques. Un État ayant ratifié une convention doit appliquer ses dispositions au moyen de la législation ou d'autres moyens appropriés comme indiqué dans le texte de la convention.

Les **recommandations** servent de directives d'action non contraignantes par les États Membres.

Souvent, une convention définit les principes de base à appliquer en ratifiant les États, tandis qu'une recommandation connexe complète la convention en fournissant des directives plus détaillées sur la façon dont elle peut s'appliquer. Les recommandations peuvent également être autonomes, c'est-à-dire non associées à une quelconque convention.

Il existe également des **protocoles** qui sont des traités distincts complétant une convention de l'OIT. Un protocole est ouvert à une ratification distincte par des États Membres ayant également ratifié, ou qui ratifient, la convention à laquelle le protocole se rapporte.

<sup>5</sup> Les textes des conventions de l'OIT sont disponibles en ligne en arabe, anglais, français, allemand, russe, portugais et espagnol sur <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>





Comme l'a proclamé le Préambule à la Constitution de l'OIT, la protection des employés contre les maladies et blessures associées à leur environnement professionnel constitue un problème central pour l'OIT depuis 1919 lorsque trois des six recommandations directement associées à la SST ont été adoptées par la Conférence internationale du Travail. Sur 188 conventions de l'OIT (en 2011), environ 70<sup>6</sup> abordent des sujets concernant la SST. Les normes sur la SST se classent en trois catégories principales:

- Politiques directrices pour l'action.
- Protection dans des branches données de l'activité économique, par exemple, l'industrie de la construction, le commerce et les bureaux, et l'activité portuaire.
- Mesures de protection contre des risques spécifiques, par exemple radiations ionisantes, benzène, amiante; protection des machines; poids maximal des charges à transporter par un seul employé; prévention des accidents du travail à bord d'un navire; prévention des cancers professionnels; prévention de la pollution de l'air, du bruit et des vibrations dans l'environnement professionnel.

Les normes internationales du travail sont étayées par un système de contrôle unique au niveau international et qui permet de s'assurer que les pays appliquent les conventions qu'ils ratifient. L'OIT examine régulièrement l'application des normes dans les États Membres et indique les régions où elles pourraient être mieux appliquées. En cas de problèmes au niveau de l'application des normes, l'OIT aide les pays grâce à un dialogue social et une assistance technique.

L'OIT génère également des **codes de conduite**<sup>7</sup>, guides et manuels pour compléter les conventions et recommandations en matière de SST qui sont développées via le système tripartite de l'OIT. Ces documents ne sont ni des documents juridiquement contraignants ni des substituts de législations ou réglementations nationales existantes; ils fournissent plutôt des conseils pratiques sur la sécurité et la santé aux gouvernements, employeurs, employés, entreprises et organismes de protection de SST spécialisés. Les gouvernements peuvent également utiliser les guides de l'OIT s'ils n'ont pas développé leurs propres guides. Les codes de conduite fournissent des conseils sur:

- la sécurité et la santé au travail dans certains secteurs économiques (par ex., construction, mines à ciel ouvert, mines houillères, industries du fer et de l'acier, industries des métaux non ferreux, agriculture, construction navale et réparation navale, exploitations forestières);
- protection des employés contre certains dangers (par ex., radiations, lasers, écrans de visualisation, substances chimiques, amiante, substances en suspension dans l'air); et
- certaines mesures de sécurité et de santé (par ex., systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail; directives éthiques pour la surveillance de la santé des employés; consignation et notification des accidents et maladies professionnels; protection des données personnelles des employés; sécurité,

<sup>6</sup> <http://www.ilo.org/safework/normative/conventions/lang--en/index.htm>

<sup>7</sup> Codes de conduite de l'OIT: <http://www.ilo.org/safework/normative/codes/lang--en/index.htm>



santé et conditions de travail dans le transfert des technologies vers les pays en voie de développement).

## 2.2. Instruments de l'OIT sur les politiques directrices pour l'action

L'OIT a toujours été très engagé dans le développement de stratégies préventives sur la sécurité et la santé au travail (SST), et elle est bien placée pour ce faire. Sa structure tripartite unique permet aux représentants des gouvernements, employeurs et employés de se réunir au niveau international à armes égales. Comme l'a proclamé le Préambule à la Constitution<sup>8</sup> de l'OIT, la protection des employés contre les maladies et blessures associées à leur environnement professionnel constitue un problème central pour l'OIT depuis 1919 lorsque trois des six recommandations directement associées à la SST ont été adoptées par la Conférence internationale du Travail.

La promotion d'une action nationale sur la SST est apparue dans une résolution de l'OIT adoptée en 1975, qui réclamait le développement de politiques de SST aux niveaux national et de l'entreprise qui définiraient les termes d'implication de l'employeur et de la participation des employés.

La convention n° 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs et sa recommandation n° 164, adoptées en 1981, étaient des étapes incontournables très importantes pour la promotion d'une approche stratégique envers la SST nationale. Elles prévoient l'adoption d'une politique nationale en matière de SST cohérente<sup>9</sup>, ainsi qu'une action à prendre par les gouvernements et dans les entreprises afin de promouvoir la SST et améliorer les conditions de travail. La convention et sa recommandation dévient profondément l'approche des conventions SST d'une tendance visant à prescrire des mesures protectrices contre les risques identifiés en faveur d'instruments préventifs et plus axés sur la politique<sup>10</sup>. Elles incluent également des déclarations mettant en avant les principes suivants:

- l'accent mis sur la **prévention** avait pour objectif d'éliminer et de minimiser les causes des risques inhérents à l'environnement professionnel;
- la **participation des partenaires sociaux** et d'autres parties prenantes clés aux niveaux national et de l'entreprise;
- l'**amélioration continue**, s'axant sur un examen de la situation et de la politique en matière de SST en vue d'évaluer les résultats, d'identifier les problèmes et les méthodes pour y faire face et d'établir les priorités d'action;

<sup>8</sup> Constitution de l'Organisation internationale du Travail et Déclaration de Philadelphie: <http://www.ilo.org/ilolex/english/iloconst.htm>

<sup>9</sup> Voir art. 4 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

<sup>10</sup> À l'exception des instruments se rapportant à l'amiante et à la construction, toutes les conventions SST adoptées après la convention n° 155 comprennent une disposition demandant une politique nationale sur le sujet qu'elles réglementent.



- **la coordination** entre diverses autorités et organismes pour l'application d'une politique nationale en matière de SST.

Le protocole de 2002 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 demande l'établissement et l'examen régulier des exigences et procédures pour consigner et notifier les accidents et maladies professionnels, et pour publier les statistiques annuelles connexes. La disponibilité de ces informations est très importante pour la planification stratégique et la gestion de la SST: elle permet de définir les secteurs prioritaires et les risques d'action, et d'établir les références avec lesquelles la future performance peut être comparée.

La convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985 prévoit l'établissement de services de santé professionnels au niveau de l'entreprise chargés de responsabilités et de fonctions essentiellement préventives pour conseiller l'employeur, les employés et leurs représentants dans une entreprise sur le maintien d'un environnement professionnel sûr et sain.

Puis, en 2006 fut adoptée la convention (n° 187)<sup>11</sup> sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail. Ceci était conforme à la Stratégie internationale de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail adoptée en 2003. La C187 a pour objectif de promouvoir une culture SST préventive et d'atteindre progressivement un environnement professionnel sûr et sain. Cette convention et sa recommandation (n° 197) s'intéressent aux progrès que les pays font déjà et leur demandent de faire d'autres efforts et améliorations, quel que soit le point qu'ils aient atteint. En particulier, elles ont pour objectif d'établir un **cadre national** pour l'amélioration continue de la SST, qui doit inclure:

- une politique nationale conformément aux principes de l'article 4 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs;
- un système SST national approprié fournissant l'infrastructure pour appliquer la politique et les programmes nationaux sur la SST y compris les lois et la législation sur la SST; un organe consultatif tripartite national sur la SST; et des autorités, organismes et mécanismes de conformité appropriés dont des systèmes d'inspection, un réseau de formation/information sur la SST, des dispositions au niveau de l'entreprise, etc.;
- un programme SST national stratégique et daté approuvé par la plus haute autorité nationale et ayant pour objectif d'améliorer continuellement la performance de la SST;
- un profil SST national, outil le plus important pour le développement du programme SST national et qui doit inclure un résumé de la situation SST, l'état actuel du système et les critères de référence pour examiner les progrès de la performance SST nationale.

<sup>11</sup> Pour le texte intégral de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, voir en annexe II.



Les systèmes et programmes nationaux seront développés en prenant en compte les principes établis dans les instruments concernés de l'OIT<sup>12</sup>. Cette convention (n° 187) et sa recommandation (n° 197) étaient les premières à appliquer une **nouvelle approche intégrée** aux activités de l'OIT se rapportant aux normes afin d'augmenter leur cohérence, leur pertinence et leur impact. Cette approche se concentre sur le développement et l'adoption de méthodes et d'outils plutôt que sur l'élaboration de détails et de prescriptions définies. En substance, cette approche a pour objectif de développer un consensus parmi les éléments tripartites de l'OIT sur un plan d'action sur la SST. Ces instruments fournissent une certaine flexibilité car l'approche pourrait convenir à tous les pays, quels que soient:

- leur niveau de développement sur la SST;
- leur niveau de développement des connaissances scientifiques;
- leur niveau de ressources;
- leurs priorités particulières ou les secteurs d'activité ou risques prévalents.

Dans sa fonction comme instrument global avec un contenu promotionnel plutôt que prescriptif, il contribuerait également à augmenter l'impact des instruments SST courants existants<sup>13</sup> et à améliorer en continu les systèmes de SST nationaux.



<sup>12</sup> Une liste des instruments concernés figure à l'annexe de la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

<sup>13</sup> Voir en annexe III pour la liste des principales conventions et recommandations se rapportant à la sécurité et à la santé au travail.

# 3. POURQUOI UN CADRE PROMOTIONNEL SUR LA SST?

Lors de sa 91<sup>e</sup> session (2003), la Conférence internationale du Travail (CIT) a tenu une discussion générale sur une approche intégrée envers la gestion de la SST, entraînant l'adoption de la Stratégie internationale sur la sécurité et la santé au travail<sup>14</sup>.

Cette Stratégie met en avant les programmes SST nationaux comme les moyens de rendre la SST prioritaire sur les ordres du jour nationaux et comme cadre pour une approche systématique vers des améliorations continues de la performance de la SST et des systèmes de SST nationaux. Cette stratégie souligne également l'importance d'engager des parties prenantes; la planification et l'application ne peuvent être efficaces que si une approche intégrée est prise, avec une implication appropriée de toutes les diverses parties intéressées.

Les piliers fondamentaux d'une stratégie SST internationale sont:

- le développement et le maintien d'une culture nationale de prévention en matière de sécurité et de santé;
- l'introduction d'une approche systémique envers la gestion de la SST au niveau national.

Ces concepts, appliqués à l'origine avec succès au niveau de l'entreprise, ont été adoptés comme directives sur la façon de gérer la SST au niveau national et sont reflétés dans le nombre croissant de programmes SST nationaux adoptés de façon formelle.

## 3.1. Culture nationale de prévention en matière de sécurité et de santé

Le concept de « culture de la sécurité »<sup>15</sup> est entré dans l'usage international après un rapport par l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) en 1991 après l'accident de Tchernobyl. Le concept souligne la nécessité d'approches préventives envers la SST et les aspects humains et comportementaux d'une gestion efficace de la SST. Une culture positive de la sécurité implique:

<sup>14</sup> OIT: *Stratégie globale en matière de sécurité et santé au travail*, 2004.

<sup>15</sup> D'autres variantes: « culture de la prévention », « culture SST », « culture de la prévention des risques », etc. ont été utilisées dans de nombreux pays.



- un fort leadership et un engagement fondamental envers l'« éthique de la sécurité », et
- une communication et une consultation avec toute la force de travail et leur participation active dans la prévention des accidents et des problèmes de santé au travail.

L'OIT a préconisé une application plus généralisée de cette notion à l'écart d'un contexte d'entreprise vers une société au sens large<sup>16</sup>. Le concept utilisé pour cette application au niveau national est appelé « culture nationale préventive en matière de sécurité et de santé ».

### Culture nationale préventive en matière de sécurité et de santé

Cela fait référence à une culture où :

- Le droit à un environnement professionnel sûr et sain est respecté à tous les niveaux;
- Le gouvernement, les employeurs et les employés participent de façon active au maintien d'un environnement de travail sûr et sain grâce à un système de droits, responsabilités et obligations définis; et
- Le principe de prévention occupe une place primordiale.

Le développement et le maintien d'une culture de sécurité et de santé est un processus dynamique et progressif évoluant dans le temps. Il faut utiliser tous les moyens disponibles pour augmenter la sensibilisation générale, les connaissances et la compréhension des concepts des dangers et risques et la façon dont ils peuvent être empêchés ou contrôlés.

## 3.2. Approche fondée sur les systèmes de gestion<sup>17</sup>

Cette approche a été développée sur l'approche fondée sur les systèmes envers la gestion de la SST au niveau de l'entreprise développée dans les *Directives de l'OIT sur les systèmes de gestion de sécurité et de santé au travail*<sup>18</sup>. Elle se base sur le concept de l'amélioration continue de la performance via l'application du cycle PDCA (« **P**enser-**D**émarrer-**C**ontrôler-**A**gir »). Les directives comprennent cinq sections, à savoir Politique, Organisation, Planification et Application, Evaluation, et Action pour l'amélioration, comme expliqué ci-dessous:

- « Politique » est la base du système de gestion des politiques SST et établit la direction à suivre par l'entreprise.

<sup>16</sup> Par exemple, le thème de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail en avril 2003 était la « Culture de la sécurité au travail ».

<sup>17</sup> Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, Rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 95<sup>e</sup> session, 2006.

<sup>18</sup> Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ILO-OSH 2001, Genève: BIT, 2001.



- « Organisation » fournit des conseils sur les structures de gestion et l'allocation des responsabilités et responsabilisations pour mettre en œuvre la politique.
- « Planification et application » donne des conseils sur l'examen initial, la planification des systèmes, le développement et l'application, les objectifs de SST et le contrôle des risques.
- « Évaluation » décrit comment surveiller et mesurer la performance et réaliser des audits et examens, en identifiant les secteurs d'amélioration.
- « Action pour l'amélioration » aborde les dispositions pour prendre une mesure préventive et corrective.



Selon ce qui précède, les principales étapes du développement de cette approche fondée sur les systèmes de gestion au niveau national comprennent les éléments suivants:

- Premièrement, la **politique nationale en matière de SST** doit être formulée en consultation avec des organisations représentatives d'employeurs et d'employés, comme indiqué dans la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.
- Deuxièmement, un **système SST national** doit être développé pour définir l'infrastructure afin d'appliquer la politique.
- Troisièmement, un **programme SST national** doit être développé, selon une analyse de la situation SST et du système SST, qui doit être de préférence résumé sous forme de **profil SST national** et appliqué pendant une période spécifique.
- Quatrièmement, après son application, le programme SST doit être évalué et examiné pour mesurer ses résultats et son impact.
- Cinquièmement et enfin, selon les résultats et la situation SST identifiée, des mesures correctives et un nouveau programme SST doivent être adoptés.



### Comparaison des principaux éléments d'une approche fondée sur les systèmes de gestion envers la SST aux niveaux de l'entreprise et national

Niveau de l'entreprise	Niveau national
Définir la politique en matière de SST dans l'entreprise.	Définir la politique nationale en matière de SST.
Établir une organisation et des responsabilités au sein de l'entreprise.	Établir et développer progressivement un système SST national.
Planifier et appliquer les éléments d'un système de gestion de la SST.	Formuler et appliquer les programmes SST nationaux.
Évaluer et examiner la performance dans l'entreprise.	Examiner les programmes SST nationaux.
Agir pour l'amélioration continue.	Formuler de nouveaux programmes SST nationaux pour l'amélioration continue.

### 3.3. Avantages de l'approche stratégique de l'OIT

L'approche traditionnelle envers l'administration nationale de la SST se basait sur les définitions de politique se rapportant à l'attribution des responsabilités et des fonctions à différentes institutions et la création d'un cadre juridique de droits et obligations au niveau des entreprises. Les institutions décident comment elles souhaitent remplir leur fonction. Parfois, il n'existe pas de définition claire des responsabilités au niveau national et différents ministères (Travail, Santé, Sécurité sociale, ministères sectoriels, etc.) interprètent leur mandat général de façon à formuler leurs fonctions institutionnelles. Fréquemment, la planification des activités est élaborée au niveau institutionnel sans coordination ni même communication avec les autres institutions impliquées. En général, cette approche:

- est davantage centrée sur la réaction aux accidents du travail que sur la promotion de mesures préventives;
- est davantage centrée sur la planification et l'exécution institutionnelles que nationales;
- ne fait pas la promotion de la coordination entre les institutions;
- met moins à profit les synergies potentielles des actions communes;
- peut présenter des problèmes de répartition des responsabilités institutionnelles, avec un chevauchement fréquent des fonctions réalisées par plusieurs institutions, ou secteurs n'étant pas couverts du tout;
- est davantage centrée sur les activités que sur l'impact;
- est principalement centrée sur les « solutions législatives » aux problèmes;
- est davantage centrée sur l'exécution exclusive des fonctions institutionnelles que sur la création de nouvelles stratégies pour aborder les problèmes émergents;





- révèle fréquemment un manque de correspondance entre les responsabilités assignées et les ressources attribuées;
- ne possède que de mauvais systèmes d'évaluation, voire aucun.

La nouvelle approche stratégique de l'OIT a pour objectif d'aborder la plupart de ces problèmes. Les principaux avantages de l'approche proposée sont:

- **Augmentation de la visibilité et de l'engagement concret.** Il existe un accord général selon lequel la protection des employés est très importante et la SST est un problème prioritaire, mais c'est un fait que dans de nombreux pays, la SST n'a pas en pratique reçu suffisamment d'attention. L'engagement envers un document de programme SST national avec des objectifs budgétisés et datés mesurables crée des obligations concrètes et pratiques pour le gouvernement et les parties prenantes.
- **Promotion de la coordination et de la communication inter-institutionnelles.** Une meilleure coordination des acteurs institutionnels grâce à des objectifs communs, des normes procédurales mutuellement acceptées et des programmes de travail communs permet une utilisation plus efficace des ressources ou des résultats clairement supérieurs. Il existe une amélioration générale au niveau de la communication et de la coopération entre les acteurs de la SST dans le cadre de la formulation et le processus d'application.
- **Performance: accent mis sur les priorités.** Fréquemment, il n'existe pas suffisamment de ressources pour faire face à tous les besoins en même temps. C'est pourquoi des priorités doivent être établies afin de traiter les plus urgents ou ceux pour lesquels des efforts institutionnels entraîneront de meilleurs résultats en premier lieu. Cet accent mis sur les priorités entraînera une utilisation plus efficace des ressources.
- **De l'accent mis sur les actions à l'accent mis sur l'impact.** En planifiant, surveillant et évaluant leurs efforts, de nombreuses institutions gouvernementales (et non gouvernementales) sont encore plus centrées sur le nombre d'activités qu'elles réalisent plutôt que sur leurs effets ou sur l'impact qu'elles obtiennent ainsi. La nouvelle approche subordonne les activités pour atteindre les objectifs prévus, les activités étant principalement utiles dans la mesure où elles sont fonctionnelles pour atteindre les objectifs.
- **Repenser l'efficacité et la performance de la façon dont les institutions fonctionnent.** Par ailleurs, il est important de savoir si une institution fonctionne correctement. Il est nécessaire de savoir si, grâce aux activités qu'elle réalise, elle atteint ses objectifs ou pas, et si elle doit modifier ses activités en conséquence. Les mécanismes d'évaluation et d'examen de l'approche fondée sur les systèmes de gestion permettront de prendre des décisions éclairées sur les activités à réaliser.
- **Contribution de la mesure des progrès et de la réussite.** Il est difficile de savoir si nous allons dans la bonne direction sans mesurer la réussite de nos initiatives. Le profil SST national, élaboré dans le but de formuler un programme SST national, a également pour but de constituer une référence afin de pouvoir mesurer les progrès de l'amélioration de la situation de la SST et du système de SST. Par exemple:



### Déclaration de la stratégie de revitalisation de la sécurité et de la santé (RSS)<sup>20</sup>, Grande-Bretagne

La déclaration de la stratégie RSS a été adoptée en juin 2000 et définit comment le gouvernement du Royaume-Uni et la Commission de la santé et de la sécurité (CSS) travaillent ensemble pour revitaliser la sécurité et la santé. L'objectif de la RSS était de réduire l'impact des échecs en matière de santé et sécurité de 30 % sur une période de 10 ans. Elle comporte les tous premiers objectifs pour le système de sécurité et de santé de Grande-Bretagne:

- Réduire le nombre de jours de travail perdus pour 100 000 employés à cause d'accidents du travail et de maladies professionnelles **de 30 % d'ici 2010.**
- Réduire l'incidence des accidents mortels et à lésions corporelles majeures **de 10 % d'ici 2010.**
- Réduire l'incidence des cas de maladies professionnelles **de 20 % d'ici 2010.**
- Progrès au niveau des résultats de sécurité et de santé depuis 2000<sup>21</sup>
- Selon la déclaration volontaire des jours de travail perdus en raison des maladies et blessures professionnelles, il existe une diminution statistiquement significative de 30 % des jours perdus par employé entre 2000/02 et 2009/10.
- Le changement au niveau du taux de blessures majeures entre 1999/00 et 2009/10 serait une diminution de 22 %. Le taux lissé de blessures mortelles chez les employés a chuté de 38 % entre 1999/2000 et 2009/10. L'incidence rapportée des blessures sur 3 jours chez les employés en 2010 est 33 % inférieure au taux de 1999/2000.
- Selon la déclaration volontaire, il y a une diminution statistiquement significative de 15 % de l'incidence globale des maladies entre 2001/02 et 2009/10.

#### ■ Meilleure démonstration de l'utilité sociale des services gouvernementaux.

Il est également souhaitable de mesurer les effets des politiques. Certains services publics sont critiqués pour leur contribution insuffisante au niveau des progrès sociaux et économiques du pays concerné. Il leur est de plus en plus demandé de démontrer qu'ils sont utiles, efficaces et performants, tout spécialement lorsqu'ils demandent (comme c'est fréquemment le cas avec les autorités en charge de la SST) des augmentations budgétaires. Les mécanismes d'évaluation et d'examen de l'approche fondée sur les systèmes de gestion permettent aux autorités publiques de démontrer leur utilité sociale et économique.



<sup>19</sup> Revitalising Health and Safety (RHS) Strategy Statement, UK, juin 2000.

<sup>20</sup> Progress in Health and Safety outcomes since 2000, UK.

## 4. POLITIQUE NATIONALE EN MATIÈRE DE SST

Une base essentielle pour les programmes et les systèmes SST nationaux est la politique nationale en matière de SST et l'engagement du gouvernement à l'appliquer.

*Selon l'OIT, tout membre devra, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail.*<sup>21</sup>

« Politique » est communément défini par une action délibérée spécifique adoptée par un gouvernement ou un organisme public pour assumer son mandat. Toute politique doit être ancrée dans, et en dériver son autorité, des pouvoirs et obligations juridiques formels et constitue donc un instrument important pour les processus de prise de décision.

Fréquemment, il n'existe aucun document écrit unique explicitement proposé comme politique nationale sur la SST; à la place, des déclarations sont incluses dans un certain nombre de documents différents (politique nationale du travail, politique nationale de la santé, préambule de la principale loi sur la SST, etc.). Dans d'autres cas, il n'existe aucune référence écrite à la politique nationale en matière de SST et, même si une action délibérée a été définie par un gouvernement, elle doit être interprétée à partir de ses initiatives et actions sur la SST.

Certains problèmes peuvent émerger s'il n'y a pas d'action délibérée par des autorités publiques dans ce domaine, ou s'il la correspondance et la cohérence sont insuffisantes entre ce qui est défini dans la déclaration de la politique et la pratique réelle. Il peut également y avoir un problème majeur lorsque les objectifs et principes de différentes politiques institutionnelles ne sont pas en adéquation avec une vision commune ou une seule politique nationale en matière de SST.

Le développement et l'application d'une politique nationale en matière de SST est la responsabilité des gouvernements en collaboration tripartite avec les organisations d'employeurs et d'employés. Il existe une nécessité d'un document écrit spécifique fournissant:

<sup>21</sup> Voir art. 4 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.



- une direction claire quant au mandat du gouvernement;
- une plus grande ouverture et une plus grande transparence concernant la façon dont le gouvernement exerce ses fonctions;
- une certaine assurance indiquant que les autorités publiques sont tenues responsables de leur travail;
- une base pour les plans opérationnels.

Le développement d'une politique nationale sur la SST est alors influencé par plusieurs facteurs, en particulier:

- les accords supranationaux et conventions internationales<sup>22</sup>;
- une législation nationale sur le travail et l'emploi, les problèmes de protection sociale et de santé;
- les accords tripartites nationaux.

Comme les priorités et le contexte plus vastes de la politique sur le travail varieront significativement d'un pays à un autre, il y aura également des différences notables entre chaque politique nationale. Différents niveaux de ressources et structures organisationnelles constitueront également des facteurs majeurs pour établir les priorités au sein des politiques. Cependant, il existe un niveau minimal de points de convergence au niveau des principes et objectifs du cadre de la politique, et en pratique, des points de convergence similaires peuvent être couverts malgré les différences d'organisation, de ressources, etc.

En rédigeant la politique, les partenaires sociaux doivent être **consultés** pour s'assurer qu'il existe un vaste accord tripartite au niveau national. Une fois rédigée (généralement par une unité gouvernementale), la nouvelle politique doit être présentée lors d'une réunion tripartite nationale, afin d'être abordée, affinée et **adoptée**. Les autres parties concernées peuvent également être consultées si nécessaire. Une fois adoptée, elle doit recevoir le **soutien politique** le plus fort et être largement **diffusée** parmi tous les détenteurs d'obligations et autres principales parties prenantes.

## 4.1 Éléments de la politique nationale en matière de SST

Lorsqu'il existe une déclaration de la politique spécifique sur la sécurité et la santé au travail, les éléments les plus fréquents sont:

- Engagement des autorités publiques
- But et objectifs de la politique
- Principes orientant l'action en matière de SST



<sup>22</sup> La politique dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail s'aligne sur: la Stratégie de Lisbonne (...); sur la Stratégie européenne 2007-2012 pour la sécurité et la santé au travail (...) et sur la Stratégie globale en matière de sécurité et santé au travail de l'OIT (...). Stratégie pour la sécurité et la santé au travail 2008-2012, Bulgarie, 2008.

- Principales sphères d'action pour la SST
- Employés couverts par la politique
- Types d'action et infrastructures
- Attribution des fonctions et responsabilités des principales parties prenantes

Les fonctions les plus importantes du consensus international en ce qui concerne les éléments susmentionnés sont définies ci-dessous:

## Engagement des autorités publiques

Une déclaration explicite sur la responsabilité et le souhait des autorités gouvernementales en matière de SST constitue généralement la base du reste des éléments de la politique.

(...) Le gouvernement s'engage à réglementer toutes les activités économiques pour la gestion des risques en matière de sécurité et de santé sur les lieux de travail et à fournir des mesures de façon à garantir des conditions de travail sûres et saines pour chaque employé dans le pays. *Inde*

### Accord sur la sécurité et la santé au travail, Afrique du Sud<sup>24</sup>

« Nous, les partenaires sociaux, gouvernement, syndicats et représentants des entreprises, déclarons qu'ensemble en partenariat, nous nous efforcerons de réaliser les idéaux suivants:

- \* Un environnement de travail sûr et sain
- \* Le développement de bonnes pratiques pour la sécurité et la santé au travail
- \* L'élimination des incidents et décès sur le lieu de travail.

Nous englobons les principes prévus dans la convention 155 de l'OIT et la convention 176 de l'OIT.

Nous nous engageons à:

- \* Respecter les principes en matière de sécurité et de santé au travail comme prévus dans la Charte des droits de l'Homme
- \* Intégrer la sécurité et la santé au travail dans tous les processus et stratégies commerciales
- \* Faire de la sécurité et de la santé au travail une façon de vivre
- \* Promouvoir la sensibilisation à propos de la sécurité et la santé au travail
- \* Développer une législation habilitante sur la sécurité et la santé au travail, des réglementations et directives
- \* Améliorer la relation tripartite pour le bénéfice de tous dans notre pays.
- \* Respecter l'exigence de la législation sur la sécurité et la santé au travail
- \* Former les employés et responsables aux pratiques de sécurité et santé au travail
- \* Développer un cadre institutionnel efficace et performant sur la sécurité et la santé au travail.

Nous nous engageons à travailler ensemble de façon constructive sur la sécurité et la santé au travail.



<sup>23</sup> Occupational Health and Safety Accord, South Africa 2002.

## But et objectifs de la politique

Selon la convention (n° 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs<sup>24</sup>, l'objectif de la politique sera la **prévention** des accidents et maladies professionnels et le contrôle des dangers sur le lieu de travail, ainsi que le développement d'un environnement de travail et d'un travail propice à la santé des employés.

« L'objectif de la politique nationale est de créer un cadre général pour améliorer les conditions et l'environnement de travail<sup>25</sup>. » *Estonie*

« L'objectif de base de la politique de protection du travail est un environnement professionnel sain et sûr, qui favoriserait la conservation de l'emploi, l'amélioration de la condition économique de l'État et des entreprises, ainsi que l'augmentation du niveau de bien-être de la population générale<sup>26</sup>. » *Lettonie*

« La politique nationale sur la sécurité et la santé au travail a pour but de promouvoir la santé et d'améliorer la qualité de vie des employés et de prévenir les accidents et blessures dus au travail, ou s'y rapportant ou survenant pendant le travail, en éliminant ou diminuant les risques dans l'environnement de travail<sup>27</sup>. » *Brésil*.

## Principes guidant l'action sur la SST (aux niveaux national et de l'entreprise)

Certains des principes de base sur lesquels il existe un consensus international croissant et qui pourraient être inclus dans la politique nationale en matière de SST, tels que:

- la prévention (comme approche de choix envers les pratiques en matière de SST vis-à-vis des soins, de la réhabilitation et de l'indemnisation);
- l'évaluation des risques ou dangers professionnels et leur contrôle à la source;
- le développement d'une culture préventive nationale en matière de sécurité et de santé incluant les informations, la consultation et la formation, etc.
- la consultation tripartite au niveau national<sup>28</sup> et la consultation bipartite au niveau de l'entreprise.

<sup>24</sup> Art. 4 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

<sup>25</sup> Politique nationale sur l'environnement de travail, Estonie, 2003.

<sup>26</sup> Stratégie pour le développement de la protection de la santé, Lettonie, 2008-2013

<sup>27</sup> Politique nationale de sécurité et de santé au travail, Brésil, 2011

<sup>28</sup> Et au niveau régional, municipal ou sectoriel, s'il y a lieu.



Le point de départ de la politique sur les conditions de travail est de prévenir les risques survenant en premier lieu, de préférence en s'attaquant à la source du problème. Ce n'est que si le risque ne peut pas être éliminé à la source que l'employeur peut envisager d'autres solutions préventives, telles que le fait de fournir à tous les employés des moyens de protection individuelle et de les obliger à les utiliser.

*Pays-Bas*

Principes de la politique: participation; universalité; intégration; équité et égalité; non-discrimination; travail décent. *El Salvador*

## Principales sphères d'action pour la SST

La gamme des sujets que la SST peut couvrir comprend, par exemple, les conditions matérielles, l'organisation et le contenu du travail, l'environnement professionnel et d'autres conditions de travail, ainsi que leur adaptation aux attributs et capacités des employés.

### Employés couverts

La SST doit être offerte à tous les employés quels que soient:

- la taille de l'entreprise,
- le type d'emploi (salarie ou travailleur indépendant),
- secteur économique (industrie, secteur public, services, agriculture, etc.).

Elle doit particulièrement être offerte aux employés travaillant dans des secteurs à haut risque et aux autres employés vulnérables tels que ceux travaillant dans l'économie parallèle, ainsi que les travailleurs migrants et les jeunes employés.

« Les principes et la déclaration de cette politique s'appliquent à tous les lieux de travail dans le pays, et à toutes les personnes qui travaillent dans ces lieux de travail (...) » *El Salvador*

La loi sur la SST doit couvrir les employés et employeurs de tous les secteurs de l'économie et dans toutes les formes de relations d'emploi.

*Afrique du Sud*

### Types d'action et infrastructures

Il est de la responsabilité des gouvernements d'établir des infrastructures appropriées pour la SST. La politique doit définir les différents types d'action et d'infrastructures (réglementation, inspection, promotion et soutien, formation, etc.) devant être développés et appliqués.



« Le développement d'une structure institutionnelle appropriée pour un système de SST national intégré comprenant une autorité SST nationale de prise de décisions politiques et d'établissement des normes, des inspections (y compris des inspections spécialisées dans les secteurs dangereux ou technologiquement exigeants) et des établissements de formation et de recherche spécialisés. » *Afrique du Sud*

## Attribution des fonctions et responsabilités des principales parties prenantes

L'article 6 de la convention 155 établit que « *La formulation de la politique (...) devra préciser les fonctions et les responsabilités respectives, en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail, des pouvoirs publics, des employeurs, des travailleurs et des autres personnes intéressées en tenant compte du caractère complémentaire de ces responsabilités ainsi que des conditions et de la pratique nationales.* ».

Les fonctions et responsabilités de toutes les parties impliquées, particulièrement les autorités publiques et les mécanismes pour la coordination et la consultation tripartite, doivent être clairement définies. Les fonctions et responsabilités de toutes les parties impliquées, particulièrement les autorités publiques et les mécanismes pour la coordination et la consultation tripartite, doivent être clairement définies.

Les gouvernements sont responsables de la réglementation et de l'application de la sécurité et de la santé au travail. Les employeurs doivent offrir des lieux de travail et des systèmes de travail sûrs et sains; les employés doivent travailler de façon sûre si possible; et les fournisseurs, concepteurs et fabricants doivent fournir des produits sûrs et des informations précises sur l'utilisation sûre des matériels et équipements. *Australie*

De bonnes conditions de travail ne peuvent être obtenues que si les employeurs et leurs employés collaborent. Tandis que l'employeur est finalement responsable de la politique sur les conditions de travail, la consultation avec les employés est toujours obligatoire. *Pays-Bas*

La politique doit être planifiée, surveillée et régulièrement examinée du point de vue de la situation SST et de son évolution, en consultation avec les partenaires sociaux. Il existe plusieurs exemples de déclarations de politique nationale en matière de SST telles que celles des Pays-Bas<sup>29</sup>, de l'Inde<sup>30</sup>, du Brésil<sup>31</sup>, du Salvador<sup>32</sup> et de l'Afrique du Sud.<sup>33</sup>

<sup>29</sup> Politique en matière de conditions de travail, Pays-Bas, 1999.

<sup>30</sup> Politique nationale sur la sécurité et la santé au travail et l'environnement de travail, Inde, 2009.

<sup>31</sup> Politique nationale sur la sécurité et la santé des travailleurs, Brésil, 2004.

<sup>32</sup> Politique nationale sur la sécurité et la santé au travail, El Salvador, 2006.

<sup>33</sup> Politique nationale de sécurité et santé au travail, Afrique du Sud, 2003.





## 5. PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT D'UN PROGRAMME NATIONAL EN MATIÈRE DE SST

Les étapes d'application suivantes envisagées pour l'établissement approprié de programmes nationaux en matière de SST indiquent la place du profil national en matière de SST, ainsi que les objectifs visés des programmes nationaux en matière de SST.

1. **Accord tripartite** national pour établir un programme national en matière de SST. Le programme doit être développé et appliqué après une consultation tripartite entre le gouvernement, les employeurs et les employés (généralement par la décision du cadre de l'organe consultatif tripartite national).
2. L'établissement de **mécanismes de coordination** pour l'élaboration et l'application du programme. Comme les responsabilités en matière de SST impliquent fréquemment diverses institutions issues de différents ministères, le développement d'un mécanisme de coordination facilitera la formulation et l'application du programme.
3. La préparation d'un **profil national en matière de SST**. Le profil initial des dispositions SST que le pays a déjà en place (présentation des lois, organisations clés, programmes et partenaires, y compris services d'inspection du travail, etc.) et des résultats (statistiques sur les accidents et maladies professionnels et tendances sous-jacentes) est une condition préalable nécessaire pour préparer le profil national en matière de SST. Cela doit inclure une évaluation des points forts et points faibles actuels en vue d'identifier les principales priorités d'action.
4. L'analyse de la situation afin d'**identifier les points forts et les points faibles, ainsi que les lacunes** dans le cadre et le système de SST du pays, à l'aide du profil national en matière de SST. L'identification des lacunes indiquera les domaines où il sera nécessaire d'intervenir; les points forts indiqueront les éléments qui pourraient constituer la base et le soutien des améliorations.
5. L'identification des **priorités** d'action nationale pour améliorer le niveau de SST. Comme les ressources sont limitées, il est nécessaire d'identifier les



domaines où la nécessité est plus urgente ou nécessaire lors de la formulation du programme. Il s'agit des priorités pour l'action nationale.

6. La formulation d'un **programme national en matière de SST** (avec des plans d'action) pour les priorités convenues, y compris des indicateurs de réussite. Tandis que ces programmes ont besoin d'objectifs, de cibles et d'indicateurs clairs, globalement ils doivent également avoir pour objectif de renforcer le système SST national afin de garantir la durabilité des améliorations et de développer et maintenir une culture de la sécurité. Des programmes nationaux en matière de SST doivent être développés dans le respect des instruments SST de l'OIT. En termes d'amélioration progressive des systèmes SST nationaux, l'objectif doit être l'application efficace des dernières conventions et recommandations, ainsi que des autres instruments tels que les codes de conduite et directives adoptés dans ce domaine (et d'autres pouvant être développés dans le futur). En voici un exemple:

### Développement et application de programmes nationaux en matière de SST en Asie<sup>35</sup>

#### Mesures fréquentes prises pour développer des programmes

Les pays d'Asie ont pris des mesures pratiques communes pour développer des programmes nationaux en matière de SST reflétant les visions des représentants des employeurs et employés, ainsi que celles des organismes gouvernementaux responsables de la SST.

La première étape consistait à organiser des ateliers tripartites nationaux en matière de SST afin de rassembler divers points de vue sur la situation SST nationale et de discuter des actions nationales prioritaires.

La seconde étape consistait à développer des forces de travail tripartites et inter-ministérielles afin de préparer le programme national en matière de SST. Les membres des forces de travail ont rassemblé et révisé des informations issues de différentes sources sur la SST. Les résultats de l'examen ont été publiés sous forme de profils SST nationaux.

La troisième étape était pour que les forces de travail analysent les profils SST nationaux, identifient les actions et objectifs SST prioritaires au niveau national et rédigent des programmes nationaux en matière de SST. Les programmes nationaux en matière de SST rédigés ont été distribués aux ministères concernés et aux organisations d'employeurs et d'employés afin de recevoir des commentaires en vue de la finalisation. Les représentants du gouvernement haut placés ont approuvé et officiellement lancé les programmes nationaux en matière de SST.



<sup>34</sup> Étude de cas par Tsuyoshi Kawakami, Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Asie de l'Est, extrait de « Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety 2007 ».

Au **Viet nam**, le programme national en matière de SST a été approuvé par le Premier ministre et la SST a été notée comme hautement prioritaire sur l'ordre du jour national. Les exercices pour concevoir des programmes nationaux en matière de SST ont permis différentes opportunités pratiques pour que différents ministères et organisations d'employeurs et d'employés travaillent ensemble. Ils ont examiné ensemble la situation SST nationale et ont activement échangé des informations et points de vue sur la SST sous différents angles.

En **Indonésie**, les représentants du Comité SST national et les ministères du Travail, de la Santé, de l'Agriculture, ainsi que de l'Énergie et des Ressources naturelles, en consultation avec des représentants des employés et des employeurs, ont discuté et élaboré ensemble le programme national en matière de SST. Le groupe de travail se composant de différents ministères et organismes a confirmé sa collaboration continue pour appliquer le programme de façon à atteindre les objectifs nationaux en matière de SST.

Lancement du programme national en matière de SST avec l'**approbation de la plus haute autorité nationale**. L'approbation et le lancement d'un programme national en matière de SST par la plus haute autorité gouvernementale, par exemple par le chef de l'État, le gouvernement ou le Parlement, rendent la SST prioritaire sur les ordres du jour nationaux et ont un impact significatif sur le renforcement des capacités nationales en matière de SST et la mobilisation des ressources nationales et internationales. Plusieurs programmes nationaux en matière de SST lancés au cours de ces dernières années par des États Membres ont, en fait, été signés ou approuvés par le Parlement, des Vice-premiers ministres ou d'autres hautes autorités comparables dans les gouvernements nationaux.

**Application** des activités proposées dans le programme national en matière de SST avec des mécanismes de surveillance et de contrôle appropriés.

**Évaluation** des résultats et de l'impact du programme national en matière de SST, déclarer les résultats aux parties prenantes et au public.

Établissement de **mécanismes durables pour des améliorations continues** y compris l'examen régulier, la mise à jour des données et la désignation de nouvelles priorités d'action via l'établissement d'un nouveau programme national en matière de SST selon un document de profil national mis à jour.



# 6. RÔLE DES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES

Les principales parties prenantes qui utiliseront les approches stratégiques envers le développement national de la SST sont les autorités compétentes du gouvernement, ainsi que les organisations d'employeurs et d'employés. Bien que les rôles de ces parties prenantes varient d'un pays à un autre, leurs principaux rôles sont identifiés dans cette section en vu des normes de travail internationales prescrites et des bonnes pratiques en matière de SST dans les pays les plus performants.

## 6.1 Rôle des gouvernements

Les bénéfices humanitaires, économiques et commerciaux de la promotion de normes SST élevées doivent être largement reconnus afin que les gouvernements donnent à la SST la priorité qu'elle mérite. Les gouvernements, dans leur capacité de décideurs politiques, réglementaires et acheteurs, mais également d'employeurs majeurs, ont une influence considérable sur l'atteinte de meilleurs résultats en matière de SST. Les gouvernements<sup>35</sup> doivent totalement s'engager à appliquer une politique nationale en matière de SST comme base de programmes et systèmes nationaux. Cela implique au moins un engagement envers:

- le développement d'une politique nationale en matière de SST claire et proactive;
- l'examen et l'analyse de la situation SST du pays, en consultation avec les partenaires sociaux;
- la formulation, l'application et l'évaluation d'un programme national en matière de SST pour renforcer les systèmes SST nationaux;
- le lancement du programme national en matière de SST avec l'approbation de la plus haute autorité nationale;
- l'offre de ressources suffisantes pour garantir que le système SST national fonctionne efficacement, et pour le bon développement et l'application du programme national en matière de SST;
- la garantie de la coordination et de l'alignement de toutes les institutions gouvernementales en vertu du programme et de la politique nationale en matière de SST.

La mise à disposition de ressources nécessaires pour l'application du programme national en matière de SST est la responsabilité du gouvernement. En général, les

<sup>35</sup> *Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail*, Rapport IV (1) de la Conférence internationale du Travail, 95<sup>e</sup> session, 2006.



besoins en ressources sont liés à l'ambition du programme national en matière de SST et à la disponibilité des ressources dans les principales institutions se rapportant à la SST. Dans de nombreux cas, cela n'implique pas une affectation majeure des ressources financières: la plupart des activités du programme peuvent être entreprises avec les ressources disponibles et dans les activités régulières des institutions existantes impliquées dans le programme. Seules certaines activités spécialisées (mesures spéciales à appliquer, études d'évaluation, etc.) peuvent nécessiter des ressources supplémentaires en termes de personnel et de finances. En fait, les institutions réattribuent les ressources existantes aux priorités identifiées par le programme national en matière de SST.

Bien qu'un ministère gouvernemental puisse avoir une responsabilité essentielle envers la SST, en pratique, plusieurs ministères ont souvent des responsabilités et des intérêts dans ce domaine, car la SST touche également leurs domaines de préoccupation. Par exemple, les ministères du travail, de la santé, de l'industrie, de l'éducation ont tous des problèmes au niveau de la SST et par conséquent, une bonne coopération inter-ministérielle sur les sujets concernés doit être garantie. Dans certains pays, d'autre part, les relations entre les institutions gouvernementales traitant la SST sont difficiles; il existe des conflits fréquents en ce qui concerne les compétences et les domaines d'intervention, différentes façons de penser et de fonctionner, un manque de collaboration, voire même, un manque d'informations sur les activités.

Il existe différents niveaux d'interaction entre les institutions gouvernementales traitant la SST, du niveau le plus basique au niveau le plus élaboré:

- **Information.** Les institutions s'informent de leurs initiatives, activités et plans de travail.
- **Communication.** Le canal d'informations offre ou permet le dialogue, l'échange et les points de vue entre les institutions.
- **Coopération ou collaboration.** Les institutions travaillent ensemble sur certaines activités sur une base *ad hoc*, lorsque des plans de travail institutionnels coïncident sur certains objectifs.
- **Coordination.** Les institutions travaillent ensemble conformément à un plan de travail national communément abordé, et les plans de travail institutionnels sont subordonnés au programme national.

La coordination et l'alignement des institutions se rapportant à la SST avec le programme et la politique nationaux en matière de SST constituent une condition préalable à un bon fonctionnement. Selon la pratique nationale, cela peut nécessiter des contrats formels, des protocoles d'accord, des comités d'autorités publiques ou d'autres mécanismes afin de faciliter la consultation et la coordination inter-ministérielles de façon pratique. Une autre façon de créer une unité d'action pourrait être la création d'une seule autorité compétente de laquelle d'autres institutions impliquées dans la SST dépendent de manière hiérarchique ou fonctionnelle.



## 6.2 Rôle des partenaires sociaux

Les employeurs constituent les principaux détenteurs d'obligations en matière de SST. Ce sont les employés qui subissent les accidents et maladies et qui ont le droit à un environnement professionnel sûr et sain. Les partenaires sociaux ne peuvent donc pas être exclus des processus de prise de décisions et doivent également être considérés comme conjointement responsables de l'application des interventions des programmes nationaux en matière de SST au niveau de l'entreprise.

Le droit des partenaires sociaux à soumettre des propositions, d'être consultés et de participer à la prise de décisions sur les développements nationaux en matière de SST est une exigence indispensable des normes internationales en matière de travail. Des discussions actives doivent avoir lieu à tous les stades du développement des politiques et des programmes et de l'application, ainsi qu'au stade de l'examen.

La consultation et la discussion tripartites sont nécessaires pour garantir une *légitimation* de la politique SST nationale proposée et constituent également une base indispensable pour l'*application* du programme national en matière de SST: il s'agit d'une condition préalable pour trouver des *manières pratiques d'améliorer les conditions et les environnements de travail*.

Bien que les partenaires tripartites aient différents intérêts et perspectives et que leurs relations ne soient pas sans conflit, l'un des résultats de la consultation et de la discussion tripartites est une amélioration de la communication et des informations, ainsi qu'une meilleure compréhension des problèmes et contraintes que tous les partenaires peuvent avoir. Cela permet de trouver une base pour les actions communes et convenues et pour le développement d'une culture *collaborative* plutôt que *conflictuelle* pour traiter les problèmes de SST.

Un composant essentiel de tout système national de SST est un mécanisme ou organisme national se composant des autorités compétentes du gouvernement et des organisations les plus représentatives des employeurs et employés, à des fins de consultation, de coordination et de collaboration sur les principaux problèmes en matière de SST. Lorsque des consultations appropriées doivent également impliquer d'autres parties concernées telles que les associations professionnelles pour les spécialistes en SST, les fournisseurs de formations en SST, les fabricants, concepteurs, associations industrielles et d'autres groupes professionnels.



### Obligations, pouvoirs et membres du comité SST national au Kenya<sup>37</sup>

Afin d'établir un plan d'action national sur la SST et un mécanisme pour superviser son principal axe, une disposition juridique insérée dans la loi kenyane sur la SST de 2007 permet l'établissement d'un comité national pour la sécurité et la santé au travail. En vertu de la législation, le comité national permet de conseiller le ministère à propos de:

- (a) la formulation et le développement d'un cadre de politique nationale en matière de SST.
- (b) propositions législatives sur la SST, incluant des manières et moyens de donner effet aux conventions de l'OIT, et à d'autres conventions et instruments internationaux se rapportant aux services de sécurité, de santé, d'indemnisation et de réhabilitation au travail.
- (c) moyens stratégiques pour promouvoir la meilleure pratique en matière de SST.
- (d) l'établissement, le maintien et le développement d'une culture préventive en matière de sécurité et de santé.
- (e) l'examen des dispositions de la loi, des règles et des réglementations, normes et codes de conduite de l'industrie.
- (f) l'analyse statistique des décès et blessures liés au travail.
- (g) toutes les autres questions affectant la SST paraissant nécessaires dans l'intérêt de l'amélioration de la qualité de la vie professionnelle au Kenya.

Sans limiter ce qui précède, le Directeur peut informer le comité sur la formulation et la publication des normes, caractéristiques techniques ou d'autres formes de conseils afin d'aider les employeurs, employés et autres utilisateurs à conserver des normes appropriées en matière de sécurité et santé au travail.

#### Pouvoirs du comité

Le comité devra, à la demande du ministère, ou de lui-même, enquêter et faire des recommandations au ministère sur tous les sujets se rapportant à la santé et à la sécurité des personnes au travail. Le comité peut:

- (a) établir des comités en ce qui concerne les différentes industries afin d'aider le Comité à exécuter ses fonctions se rapportant aux codes de conduite de l'industrie.
- (b) établir d'autres comités s'il le juge nécessaire afin d'aider le comité à exécuter ses fonctions.

#### Membres du comité

Le comité se composera d'un président qui sera nommé par le ministère par avis officiel dans la Gazette. Les membres du comité seront:

- a. un représentant de chacun des ministères suivants: Santé, Agriculture, Développement de l'élevage, Industrie, Développement de l'eau, Autorités locales et Education.
- b. un représentant de chacun des organisations et ministères suivants: Expertise chimique, Bureau des normes du Kenya, Bureau central des statistiques, Commissaire aux assurances, Association des assureurs kenyans, Universités publiques, Autorité nationale de gestion de l'environnement, Comité national pour la science et la technologie, Association kenyane pour la sécurité et la santé au travail.
- c. les organisations des employeurs et employés les plus représentatives.
- d. trois personnes ayant les qualifications et l'expérience appropriées en matière de SST, qui ne seront pas des fonctionnaires.

<sup>36</sup> Étude de cas préparée par Meshack Khisa - Kenya Plantation & Agricultural Workers Union.



# BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES

Global strategy on Occupational Safety and Health. Conclusions adopted by the International Labour Conference at his 91st Session, 2003.

[http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/globstrat\\_e.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/globstrat_e.pdf)

Convention no.155 concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment. International Labour Conference, 67th Session, 1981.

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C155>

Recommendation no.164 concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment .International Labour Conference, 67th Session, 1981.

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R164>

Convention no.187 concerning the promotional framework for occupational safety and health. International Labour Conference, 95th Session, 2006.

[www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C187](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C187)

Recommendation no.197 concerning the promotional framework for occupational safety and health International Labour Conference, 95th Session, 2006.

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R197>

Promotional framework for occupational safety and health, Report IV (1) the International Labour Conference, 93th Session, 2005.

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iv-1.pdf>

Encyclopedia of Occupational Health and Safety. 4th Edition, ILO, 1998.

[http://www.ilo.org/safework\\_bookshelf/english/](http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english/)

Accident prevention manual for business and industry, 10<sup>th</sup> edition, National Safety Council, 1992.

Comparative analysis of national strategies for safety and health at work, BAUA, 2010.

[http://www.baua.de/SharedDocs/Downloads/en/Publications/Expert-Papers/F2234.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.baua.de/SharedDocs/Downloads/en/Publications/Expert-Papers/F2234.pdf?__blob=publicationFile)

Introductory Guide to National Occupational Safety and Health Systems. ILO Working document, 2002.





[http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/protection/safework/papers/nat\\_systems.pdf](http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/protection/safework/papers/nat_systems.pdf)

ILO Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO OSH 2001), ILO Geneva, 2001.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107727.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf)

Labour inspection: General Survey of the reports concerning the Labour Inspection (...) ILO (Geneva), International Labour Conference, 95<sup>th</sup> Session, 2006, Report III (Part 1B).

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms\\_108572.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_108572.pdf)

Code of Practice on Recording and Notification of occupational accidents and diseases, ILO 1996.

[http://lamp.itcilo.org/oshcourse/platform/\\_upload/bibliografia/747\\_1.pdf](http://lamp.itcilo.org/oshcourse/platform/_upload/bibliografia/747_1.pdf)

Progress in Health and Safety outcomes since 2000, UK.

<http://www.hse.gov.uk/statistics/history/progress-since-2000.pdf>

Revitalising Health and Safety (RHS) Strategy Statement, UK, June 2000.

<http://www.hse.gov.uk/revitalising/strategy.pdf>

Strategy from Safety and Health at Work 2008-2012. Bulgaria, 2008.

<http://osha.europa.eu/en/organisations/bulgarian-strategy-on-safety-and-health-at-work-shw-2008-2012>

National Policy on working environment, Estonia, 2003.

<http://osh.sm.ee/legislation/policy.stm>

Strategy for the Development of the Labour Protection Field. Latvia 2008-2013.

<http://osha.europa.eu/en/organisations/E1359%20-%20Cab%20-Strategy%20-2-LATVIA%20OSH%20STRATEGY.pdf>

Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (Portuguese). Brazil, 2011.

[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3\\_120423-150408-348.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_120423-150408-348.pdf)

The National Occupational Safety and Health Policy, South Africa 2003.

[www.kznhealth.gov.za/occhealth/policy2.pdf](http://www.kznhealth.gov.za/occhealth/policy2.pdf)

National Policy on safety and health and environment at the workplace, India 2009.

<http://labour.nic.in/policy/OSH-Policy.pdf>

National Policy of occupational safety and health (Spanish), El Salvador, 2006.

<http://www.elsalvador.com/riesgos/articulos/PNSSOESA.pdf>



# Annexe 1

## Organisation Internationale du Travail

L'**Organisation Internationale du Travail<sup>37</sup> (OIT)** est une agence spécialisée des Nations Unies dont le principal objectif est de promouvoir la justice sociale et les droits de l'homme et du travail internationalement reconnus.

Fondée en 1919, à la suite d'une guerre destructrice, afin de poursuivre une vision se basant sur l'hypothèse selon laquelle une paix universelle durable peut être établie seulement si elle se base sur un traitement décent des personnes qui travaillent. L'OIT est devenue la première agence spécialisée des Nations Unies en 1946 et il s'agit de la seule agence « tripartite » rassemblant les représentants des gouvernements, employeurs et employés pour élaborer conjointement des politiques et programmes. L'OIT accomplit son travail via trois principaux organismes:

La **Conférence internationale du Travail<sup>38</sup>** établit et adopte des normes internationales en matière de travail et constitue un forum pour les discussions sur les principales questions sociales et sur le travail. Elle adopte également le budget de l'organisation et élit l'organe directeur.

L'**organe directeur<sup>39</sup>** est l'organe exécutif de l'OIT. Il se compose de 56 membres titulaires (28 gouvernements, 14 employeurs et 14 employés) et il se réunit 3 fois par an (mars, juin, novembre). Voici ses principales fonctions:

- Prendre des décisions sur la politique de l'OIT.
- Décider de l'ordre du jour de la conférence.
- Adopter le programme et le budget provisoires de l'OIT pour les soumettre lors de la Conférence.
- Elire le Directeur général (pour une période de cinq ans renouvelable).

Le **Bureau International du Travail<sup>40</sup>** est le secrétariat permanent de l'Organisation Internationale du Travail. Il s'agit du point focal des activités globales de l'OIT, qu'il prépare sous le contrôle de l'organe directeur et sous la direction d'un Directeur général. Le bureau emploie quelques 1 900 fonctionnaires de plus de 110 nationalités différentes au siège social de Genève et dans 40 bureaux locaux dans le monde entier.

L'OIT est l'organe international responsable de la rédaction et de la surveillance des normes internationales du travail. En travaillant avec ses États Membres,

<sup>37</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

<sup>38</sup> <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/lang--en/index.htm>

<sup>39</sup> <http://www.ilo.org/gb/lang--en/index.htm>

<sup>40</sup> <http://www.ilo.org/>



L'OIT souhaite garantir que les normes du travail sont respectées dans la pratique. Plusieurs centaines d'experts entreprennent des missions dans toutes les régions du monde selon le programme de coopération technique. Le bureau travaille également sur la recherche, la documentation et les informations, produisant ainsi de nombreux rapports, études et périodiques spécialisés. Les diverses tâches de l'OIT sont regroupées et abordées sous quatre objectifs stratégiques:

- Promouvoir et mettre en œuvre des normes, droits et principes fondamentaux au travail.
- Offrir davantage d'opportunités aux femmes et aux hommes afin qu'ils puissent avoir de façon sûre un emploi et des revenus.
- Améliorer la couverture et l'efficacité de la protection sociale pour tous.
- Renforcer le tripartisme et le dialogue social.
- Le programme InFocus sur la sécurité et la santé au travail et l'environnement (SafeWork<sup>41</sup>) est le point focal pour le travail de l'OIT sur la SST et a pour tâche fondamentale de promouvoir les normes concernées. Les principaux objectifs du programme sont:
  - Des politiques et programmes préventifs sont développés afin de protéger les employés dans les secteurs et postes dangereux;
  - Une protection efficace est étendue aux groupes vulnérables d'employés ne faisant pas partie de la portée des mesures de protection traditionnelles;
  - Les gouvernements et organisations d'employeurs et d'employés sont mieux équipés pour aborder les problèmes de bien-être des employés, de promotion de la santé au travail et de la qualité de la vie professionnelle;
  - L'impact social et économique de l'amélioration de la protection des employés est documenté et reconnu par les décideurs et décideurs politiques.

Outre le Bureau International du Travail, il existe 2 autres institutions de l'OIT:

- **L'Institut International d'études sociales** (établi en 1960) promeut la recherche, le débat public et les connaissances en partageant sur les problèmes émergents avec l'OIT et ses constituants: gouvernement, employeurs et employés.
- **Le Centre International de Formation** (établi en 1964 et situé à Turin, en Italie) est le point focal de l'OIT pour la formation et le développement des ressources humaines des gouvernements, organisations d'employeurs et d'employés et autres acteurs sociaux et économiques.

<sup>41</sup> <http://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm>



## Annexe 2

# Convention (n° 155) et recommandation (n° 197) sur la sécurité et la santé au travail, 1981

### Convention C155 sur la sécurité et la santé des travailleurs<sup>42</sup>

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1981, en sa soixante-septième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et au milieu de travail, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

## PARTIE I. CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

### Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique.
2. Un Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation, la plus précoce possible, des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure de son application, soit en partie, soit en totalité, des branches particulières d'activité économique telles que la navigation maritime ou la pêche, lorsque cette application soulève des problèmes spécifiques revêtant une certaine importance.
3. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à



<sup>42</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312300](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300)

l'appui, les branches d'activité qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus, en décrivant les mesures prises pour assurer une protection suffisante des travailleurs dans les branches exclues, et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

## Article 2

1. La présente convention s'applique à tous les travailleurs dans les branches d'activité économique couvertes.

2. Un Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation, la plus précoce possible, des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure de son application, soit en partie, soit en totalité, des catégories limitées de travailleurs pour lesquelles il existe des problèmes particuliers d'application.

3. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories limitées de travailleurs qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

## Article 3

Aux fins de la présente convention:

(a) l'expression **branches d'activité économique** couvre toutes les branches où des travailleurs sont employés, y compris la fonction publique;

(b) le terme **travailleurs** vise toutes les personnes employées, y compris les agents publics;

(c) l'expression **lieu de travail** vise tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur;

(d) le terme **prescriptions** vise toutes les dispositions auxquelles l'autorité ou les autorités compétentes ont conféré force de loi;

(e) le terme **santé**, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail.



## PARTIE II. PRINCIPES DE LA POLITIQUE NATIONALE

### Article 4

1. Chaque membre doit, au vu des conditions et pratiques nationales, et en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et employés, formuler, appliquer et régulièrement examiner une politique nationale cohérente sur la sécurité et la santé professionnelles et l'environnement professionnel.

2. L'objectif de la politique sera de prévenir les accidents et les blessures découlant de, associés à ou survenant au travail, en minimisant, autant que faire se peut, les causes des dangers inhérents à l'environnement professionnel.

### Article 5

La politique dont il est question dans l'article 4 de cette convention prendra en compte les principales sphères d'action suivantes dans la mesure où elles affectent la sécurité et la santé au travail et l'environnement professionnel:

(a) La conception, les essais, le choix, le remplacement, l'installation, la disposition, l'utilisation et la maintenance des éléments matériels du travail (lieux de travail, environnement professionnel, outils, machines et équipements, substances et agents chimiques, physiques et biologiques, processus de travail);

(b) Les relations entre les éléments matériels du travail et les personnes qui réalisent ou supervisent le travail, et l'adaptation des machines, équipements, temps de travail, organisation du travail et des processus de travail aux capacités physiques et mentales des employés;

(c) La formation, y compris toutes les autres formations, qualifications et motivations nécessaires des personnes impliquées, dans une capacité ou une autre, à l'atteinte de niveaux appropriés de sécurité et de santé;

(d) La communication et la coopération aux niveaux du groupe de travail et de l'entreprise et à tous les autres niveaux appropriés jusqu'au niveau national y compris;

(e) La protection des employés et de leurs représentants contre des mesures disciplinaires en raison d'actions correctement prises par eux conformément à la politique dont il est question dans l'article 4 de cette convention.

### Article 6

La formulation de la politique dont il est question dans l'article 4 de cette convention indiquera les fonctions et responsabilités respectives en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail et l'environnement professionnel des



autorités publiques, employeurs, employés et autres, en prenant en compte le caractère complémentaire de ces responsabilités et les conditions et pratiques nationales.

#### Article 7

La situation concernant la sécurité et la santé au travail et l'environnement professionnel sera examinée à des intervalles appropriés, soit de façon globale, soit par rapport à des domaines particuliers, avec pour but d'identifier les problèmes majeurs, de faire évoluer les méthodes efficaces pour y faire face et les priorités d'action, et pour évaluer les résultats.

### **PARTIE III. ACTION AU NIVEAU NATIONAL**

#### Article 8

Tout membre devra, par voie législative ou réglementaire ou par toute autre méthode conforme aux conditions et à la pratique nationales, et en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, prendre les mesures nécessaires pour donner effet à l'article 4 ci-dessus.

#### Article 9

1. Le contrôle de l'application des lois et des prescriptions concernant la sécurité, l'hygiène et le milieu de travail devra être assuré par un système d'inspection approprié et suffisant.

2. Le système de contrôle devra prévoir des sanctions appropriées en cas d'infraction aux lois ou aux prescriptions.

#### Article 10

Des mesures devront être prises pour fournir des conseils aux employeurs et aux travailleurs afin de les aider à se conformer à leurs obligations légales.

#### Article 11

Au titre des mesures destinées à donner effet à la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus, l'autorité où les autorités compétentes devront progressivement assurer les fonctions suivantes:

(a) la détermination, là où la nature et le degré des risques l'exigent, des conditions régissant la conception, la construction et l'aménagement des entreprises, leur mise en exploitation, les transformations importantes devant leur être apportées ou toute modification de leur destination première, ainsi que la sécurité des



matériels techniques utilisés au travail et l'application de procédures définies par les autorités compétentes;

(b) la détermination des procédés de travail qui doivent être interdits, limités ou soumis à l'autorisation ou au contrôle de l'autorité ou des autorités compétentes, ainsi que la détermination des substances et des agents auxquels toute exposition doit être interdite, limitée ou soumise à l'autorisation ou au contrôle de l'autorité ou des autorités compétentes; les risques pour la santé qui sont causés par exposition simultanée à plusieurs substances ou agents doivent être pris en considération;

(c) l'établissement et l'application de procédure visant la déclaration des accidents du travail et des cas de maladies professionnelles par les employeurs et, lorsque cela est approprié, par les institutions d'assurances et les autres organismes ou personnes directement intéressés; et l'établissement de statistiques annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;

(d) l'exécution d'enquêtes lorsqu'un accident du travail, un cas de maladie professionnelle ou toute autre atteinte à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci paraît refléter des situations graves;

(e) la publication annuelle d'informations sur les mesures prises en application de la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus ainsi que sur les accidents du travail, les cas de maladies professionnelles et les autres atteintes à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci;

(f) l'introduction ou le développement, compte tenu des conditions et des possibilités nationales, de systèmes d'investigation des agents chimiques, physiques ou biologiques, du point de vue de leur risque pour la santé des travailleurs.

## Article 12

Des mesures devront être prises conformément à la législation et à la pratique nationales afin que les personnes qui conçoivent, fabriquent, importent, mettent en circulation ou cèdent à un titre quelconque des machines, des matériels ou des substances à usage professionnel:

(a) s'assurent que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les machines, les matériels ou les substances en question ne présentent pas de danger pour la sécurité et la santé des personnes qui les utiliseront correctement;

(b) fournissent des informations concernant l'installation et l'utilisation correcte des machines et des matériels ainsi que l'usage correct des substances, les risques que présentent les machines et les matériels et les caractéristiques dangereuses des substances chimiques, des agents ou produits physiques et biologiques, de même que des instructions sur la manière de se prémunir contre les risques connus;





(c) procèdent à des études et à des recherches ou se tiennent au courant de toute autre manière de l'évolution des connaissances scientifiques et techniques, pour s'acquitter des obligations qui leur incombent en vertu des alinéas a) et b) ci-dessus.

#### Article 13

Un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé devra être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales.

#### Article 14

Des mesures devront être prises pour encourager, d'une manière conforme aux conditions et à la pratique nationales, l'inclusion des questions de sécurité, d'hygiène et de milieu de travail dans les programmes d'éducation et de formation à tous les niveaux, y compris dans l'enseignement supérieur technique, médical et professionnel, de manière à répondre aux besoins de formation de tous les travailleurs.

#### Article 15

1. En vue d'assurer la cohérence de la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus et des mesures prises en application de cette politique, tout Membre devra, après consultation, la plus précoce possible, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, et le cas échéant avec d'autres organismes appropriés, adopter des dispositions conformes aux conditions et à la pratique nationales, visant à assurer la coordination nécessaire entre les diverses autorités et les divers organismes chargés de donner effet aux parties II et III de la convention.

2. Chaque fois que les circonstances l'exigent et que les conditions et la pratique nationales le permettent, ces dispositions devront comporter l'institution d'un organe central.

### **PARTIE IV. ACTION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE**

#### Article 16

1. Les employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs.



2. Les employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les substances et les agents chimiques, physiques et biologiques placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la santé lorsqu'une protection appropriée est assurée.

3. Les employeurs seront tenus de fournir, en cas de besoin, des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé.

#### Article 17

Chaque fois que plusieurs entreprises se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, elles devront collaborer en vue d'appliquer les dispositions de la présente convention.

#### Article 18

Les employeurs devront être tenus de prévoir, en cas de besoin, des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours.

#### Article 19

Des dispositions devront être prises au niveau de l'entreprise aux termes desquelles:

(a) les travailleurs, dans le cadre de leur travail, coopéreront à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur;

(b) les représentants des travailleurs dans l'entreprise coopéreront avec l'employeur dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail;

(c) les représentants des travailleurs dans l'entreprise recevront une information suffisante concernant les mesures prises par l'employeur pour garantir la sécurité et la santé; ils pourront consulter leurs organisations représentatives à propos de cette information, à condition de ne pas divulguer de secrets commerciaux;

(d) les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise recevront une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail;

(e) les travailleurs ou leurs représentants et, le cas échéant, leurs organisations représentatives dans l'entreprise seront habilités, conformément à la législation et à la pratique nationales, à examiner tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et seront consultés à leur sujet par l'employeur; à cette fin, il pourra être fait appel, par accord mutuel, à des conseillers techniques pris en dehors de l'entreprise;



(f) le travailleur signalera immédiatement à son supérieur hiérarchique direct toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé et, jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier, en cas de besoin, celui-ci ne pourra demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé.

#### Article 20

La coopération des employeurs et des travailleurs et/ou leurs représentants dans l'entreprise devra être un élément essentiel des dispositions prises en matière d'organisation et dans d'autres domaines, en application des articles 16 à 19 ci-dessus.

#### Article 21

Les mesures de sécurité et d'hygiène du travail ne doivent entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

## PARTIE V. DISPOSITIONS FINALES (...)

### R164 - Recommandation (no 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981<sup>43</sup>

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1981, en sa soixante-septième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et au milieu de travail, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

## I. Champ D'Application et Définitions

1.

(1) Dans toute la mesure possible, les dispositions de la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (dénommée ci-après la convention), et celles de

<sup>43</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312502:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312502:NO)



la présente recommandation devraient s'appliquer à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

(2) Les mesures nécessaires et pratiquement réalisables devraient être prévues pour assurer aux travailleurs indépendants une protection analogue à celle qui est établie dans la convention et dans la présente recommandation.

2. Aux fins de la présente recommandation:

a) l'expression **branches d'activité économique** couvre toutes les branches où des travailleurs sont employés, y compris la fonction publique;

b) le terme **travailleurs** vise toutes les personnes employées, y compris les agents publics;

c) l'expression **lieu de travail** vise tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur;

d) le terme **prescriptions** vise toutes les dispositions auxquelles l'autorité ou les autorités compétentes ont conféré force de loi;

e) le terme **santé**, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité, il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène au travail.

## II. Domaines Techniques d'Action

3. En application de la politique mentionnée à l'article 4 de la convention, des mesures appropriées devraient être prises, compte tenu de la diversité des branches d'activité économique et des types de travaux ainsi que du principe consistant à donner priorité à la suppression des risques à leur source, en particulier dans les domaines ci-après:

a) la conception, l'implantation, les caractéristiques de construction, l'installation, l'entretien, la réparation et la transformation des lieux de travail, de leurs moyens d'accès et de leurs issues;

b) l'éclairage, la ventilation, l'ordre et la propreté des lieux de travail;

c) la température, l'humidité et le mouvement de l'air sur les lieux de travail;

d) la conception, la construction, l'utilisation, l'entretien, l'essai et l'inspection des machines et des matériels susceptibles de présenter des risques ainsi que, le cas échéant, leur agrément et leur cession à quelque titre que ce soit;



- e) la prévention de tout stress-physique ou mental-préjudiciable à la santé dû aux conditions de travail;
- f) la manutention, le gerbage et l'entreposage des charges et des matériaux, à bras ou à l'aide de moyens mécaniques;
- g) l'utilisation de l'électricité;
- h) la fabrication, l'emballage, l'étiquetage, le transport, l'entreposage et l'utilisation de substances ou d'agents dangereux, l'évacuation de leurs déchets et de leurs résidus ainsi que, le cas échéant, leur remplacement par d'autres substances ou d'autres agents inoffensifs ou moins dangereux;
- i) la protection contre les rayonnements;
- j) la prévention des risques professionnels dus au bruit et aux vibrations, leur limitation et la protection des travailleurs contre ces risques;
- k) la surveillance de l'atmosphère des lieux de travail et des autres facteurs d'ambiance;
- l) la prévention et la limitation des risques dus aux forts écarts barométriques;
- m) la prévention des incendies et des explosions et les mesures à prendre en cas d'incendie ou d'explosion;
- n) la conception, la fabrication, la fourniture, l'utilisation, l'entretien et l'essai des équipements de protection individuelle et des vêtements de protection;
- o) les installations sanitaires, les salles d'eau, les vestiaires, la fourniture d'eau potable et toutes autres installations analogues ayant rapport à la sécurité et à la santé des travailleurs;
- p) les premiers soins;
- q) l'établissement de plans d'action en cas d'urgence;
- r) la surveillance de la santé des travailleurs.

### III. Action au Niveau National

4. En vue de donner effet à la politique mentionnée à l'article 4 de la convention, l'autorité ou les autorités compétentes devraient, compte tenu des domaines techniques d'action spécifiés au paragraphe 3 ci-dessus: a) édicter ou approuver des prescriptions, des recueils de directives pratiques ou d'autres dispositions



appropriées concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, en tenant compte des liens qui existent entre la sécurité et la santé, d'une part, et la durée du travail et l'aménagement des pauses, d'autre part;

b) procéder de temps à autre au réexamen des dispositions législatives concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail ainsi que des dispositions édictées ou approuvées en vertu de l'alinéa a) ci-dessus, à la lumière de l'expérience et des nouvelles acquisitions de la science et de la technologie;

c) entreprendre ou promouvoir les études et recherches destinées à identifier les risques et à trouver des moyens efficaces permettant d'y parer;

d) fournir aux employeurs et aux travailleurs, sous une forme appropriée, les informations et les conseils dont ils peuvent avoir besoin et promouvoir ou favoriser la coopération entre les employeurs et les travailleurs ainsi qu'entre leurs organisations en vue d'éliminer les risques ou de les réduire dans la mesure où cela est pratiquement réalisable; et assurer, lorsque cela est approprié, un programme spécial de formation aux travailleurs migrants dans leur langue maternelle;

e) prévoir des mesures spécifiques en vue de prévenir les catastrophes, de coordonner et de rendre cohérentes les actions à mener aux différents niveaux et en particulier dans les zones industrielles où sont concentrées des entreprises à risques potentiels élevés pour les travailleurs et pour la population environnante;

f) assurer une bonne liaison avec le Système international d'alerte pour la sécurité et la santé des travailleurs mis en place dans le cadre de l'Organisation internationale du Travail;

g) prévoir des mesures appropriées pour les travailleurs handicapés.

5. Le système d'inspection prévu à l'article 9, paragraphe 1, de la convention devrait s'inspirer des dispositions de la convention sur l'inspection du travail, 1947, et de la convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, sans préjudice des obligations assumées à l'égard de ces deux dernières conventions par les Etats Membres qui les ont ratifiées.

6. Lorsque cela est approprié, l'autorité ou les autorités compétentes, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, devraient, dans le domaine des conditions de travail, promouvoir des mesures conformes à la politique mentionnée à l'article 4 de la convention.

7. L'objectif principal des dispositions mentionnées à l'article 15 de la convention devrait être:



a) d'assurer l'application des dispositions des articles 4 et 7 de la convention; b) de coordonner l'exercice des fonctions qui incombent à l'autorité ou aux autorités compétentes aux termes des dispositions de l'article 11 de la convention et du paragraphe 4 ci-dessus;

c) de coordonner les activités déployées en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail, à l'échelon national, régional ou local, par les pouvoirs publics, par les employeurs et les organisations d'employeurs, par les organisations et les représentants des travailleurs ainsi que par tous autres organismes ou personnes intéressées;

d) de promouvoir les échanges de vues, d'informations et d'expériences au niveau national ou dans le cadre d'une industrie ou d'une branche d'activité économique.

8. Une coopération étroite devrait être instaurée entre les pouvoirs publics et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, et tout autre organisme intéressé, pour la formulation et l'application de la politique mentionnée à l'article 4 de la convention.

9. L'examen mentionné à l'article 7 de la convention devrait notamment porter sur la situation des travailleurs les plus vulnérables, par exemple les handicapés.

#### **IV. Action au Niveau de L'Entreprise**

10. Parmi les obligations qui leur incombent pour la réalisation de l'objectif fixé à l'article 16 de la convention, les employeurs pourraient, compte tenu de la diversité des branches d'activité économique et des types de travaux, se voir chargés: a) de fournir des lieux de travail, des machines et des matériels et d'utiliser des méthodes de travail qui, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, ne présentent pas de danger pour la sécurité et la santé des travailleurs;

b) de donner les instructions et d'assurer la formation indispensables, compte tenu des fonctions et des capacités des travailleurs de différentes catégories;

c) d'assurer une surveillance suffisante en ce qui concerne les travaux effectués, la manière de travailler et les mesures de sécurité et d'hygiène du travail mises en oeuvre;

d) de prendre, en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature de ses activités, des mesures d'organisation en ce qui concerne la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail;

e) de fournir, sans frais pour le travailleur, les vêtements de protection et les équipements de protection individuelle adéquate qui pourront être raisonnablement exigés lorsqu'il n'aura pas été possible de prévenir ou de contrôler les risques d'une autre manière;



f) de s'assurer que l'organisation du travail, en ce qui concerne particulièrement la durée du travail et l'aménagement des pauses, ne porte pas préjudice à la sécurité et à la santé des travailleurs;

g) de prendre toutes mesures raisonnables et pratiquement réalisables en vue d'éliminer une fatigue physique ou mentale exagérée;

h) d'entreprendre des études et des recherches ou de se tenir au courant de toute autre manière de l'évolution des connaissances scientifiques et techniques indispensables pour se conformer aux dispositions des alinéas ci-dessus.

11. Chaque fois que plusieurs entreprises se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, elles devraient collaborer en vue d'appliquer les dispositions concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, sans préjudice de la responsabilité de chaque entreprise à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'elle emploie. Dans les cas appropriés, l'autorité ou les autorités compétentes devraient prescrire les modalités générales de cette collaboration.

12.

(1) Les mesures prises en vue de favoriser la coopération mentionnée à l'article 20 de la convention devraient, dans le cas où cela est approprié et nécessaire, comporter l'institution, conformément à la pratique nationale, de délégués des travailleurs à la sécurité, de comités ouvriers de sécurité et d'hygiène et/ou de comités conjoints de sécurité et d'hygiène; dans les comités conjoints de sécurité et d'hygiène, les travailleurs devraient avoir une représentation au moins égale à celle des employeurs.

(2) Les délégués des travailleurs à la sécurité et les comités ouvriers ou conjoints de sécurité et d'hygiène ou, le cas échéant, d'autres représentants des travailleurs devraient: a) recevoir une information suffisante sur les questions de sécurité et d'hygiène, avoir la possibilité d'examiner les facteurs qui affectent la sécurité et à la santé des travailleurs et être encouragés à proposer des mesures dans ce domaine;

b) être consultés lorsque de nouvelles mesures importantes de sécurité et d'hygiène sont envisagées et avant qu'elles ne soient exécutées, et s'efforcer d'obtenir l'adhésion des travailleurs aux mesures en question;

c) être consultés sur tous changements envisagés quant aux procédés de travail, au contenu du travail ou à l'organisation du travail pouvant avoir des répercussions sur la sécurité ou la santé des travailleurs;

d) être protégés contre le congédiement et autres mesures préjudiciables lorsqu'ils accomplissent leurs fonctions dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du





travail en tant que représentants des travailleurs ou membres des comités de sécurité et d'hygiène;

e) être en mesure de contribuer au processus de prise de décisions au niveau de l'entreprise en ce qui concerne les questions de sécurité et de santé;

f) avoir accès à l'intégralité des lieux de travail et pouvoir communiquer avec les travailleurs sur les questions de santé et de sécurité durant les heures de travail et sur les lieux de travail;

g) avoir la liberté de prendre contact avec les inspecteurs du travail;

h) être en mesure de contribuer aux négociations dans l'entreprise sur les questions relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs;

i) disposer d'un temps rémunéré raisonnable pour exercer leurs fonctions relatives à la sécurité et à la santé et pour recevoir une formation en relation avec ces fonctions;

j) avoir recours à des spécialistes pour les conseiller sur des problèmes particuliers de sécurité et de santé.

13. Lorsque les activités de l'entreprise l'exigent et que sa taille rend la chose pratiquement réalisable, il conviendrait de prévoir: a) la mise à disposition d'un service de médecine du travail et d'un service de sécurité, ces services pouvant être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs, ou encore être assurés par un organisme extérieur;

b) le recours à des spécialistes pour des conseils portant sur des problèmes particuliers de sécurité ou d'hygiène ou pour le contrôle de l'application des mesures prises en vue de les résoudre.

14. Dans le cas où la nature de leurs activités le justifie, les employeurs devraient être tenus de formuler par écrit la politique et les dispositions qu'ils auront adoptées dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail, de même que les diverses responsabilités exercées en vertu de ces dispositions; ces informations devraient être portées à la connaissance des travailleurs dans un langage ou par un moyen qu'ils puissent comprendre facilement.

15.

(1) Les employeurs devraient être tenus de contrôler régulièrement l'application des normes pertinentes de sécurité et d'hygiène, au moyen par exemple de la surveillance des conditions d'ambiance, et de procéder de temps à autre à des examens critiques systématiques de la situation dans ce domaine.



(2) Les employeurs devraient être tenus d'enregistrer les données relatives à la sécurité, à la santé des travailleurs et au milieu de travail jugées indispensables par l'autorité ou les autorités compétentes et qui pourraient inclure les données concernant tous les accidents du travail et tous les cas d'atteintes à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci et donnant lieu à déclaration; les autorisations et les dérogations se rapportant à la législation ou aux prescriptions de sécurité et d'hygiène ainsi que les conditions éventuelles mises à ces autorisations ou à ces dérogations; les certificats relatifs à la surveillance de la santé des travailleurs dans l'entreprise; les données concernant l'exposition à des substances et à des agents déterminés.

16. Les dispositions prises en vertu de l'article 19 de la convention devraient avoir pour objet d'assurer que les travailleurs: a) prennent un soin raisonnable de leur propre sécurité et de celle des autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actions ou leurs omissions au travail;

b) se conforment aux instructions données en vue d'assurer leur propre sécurité et leur santé et celles d'autres personnes ainsi qu'aux procédures de sécurité et d'hygiène;

c) utilisent correctement les dispositifs de sécurité et les équipements de protection et ne les rendent pas inopérants;

d) signalent immédiatement à leur supérieur hiérarchique direct toute situation dont ils ont des raisons de penser qu'elle peut présenter un risque et qu'ils ne peuvent corriger eux-mêmes;

e) signalent tout accident ou atteinte à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci.

17. Aucune mesure préjudiciable ne devrait être prise à l'encontre d'un travailleur pour avoir, de bonne foi, formulé une plainte sur ce qu'il considérait être une infraction aux dispositions réglementaires ou une carence grave dans les mesures prises par l'employeur dans le domaine de la sécurité, de la santé des travailleurs et du milieu de travail.



## V. Relation Avec les Conventions et Recommandations Internationales du Travail Existantes

18. Cette recommandation ne révisé aucune recommandation internationale en matière de travail.

19.

(1) Dans l'élaboration et l'application de la politique mentionnée à l'article 4 de la convention, les Etats Membres devraient, sans préjudice des obligations assumées à l'égard des conventions qu'ils ont ratifiées, se référer aux conventions et recommandations internationales du travail dont la liste figure en annexe.

(2) L'annexe en question pourra être modifiée par la Conférence internationale de Travail, par une décision prise à la majorité des deux tiers, à l'occasion de toute adoption ou révision future d'une convention ou d'une recommandation intéressant la sécurité, l'hygiène et le milieu de travail.

ANNEXE (...)



## Annexe 3

# Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

### **C187 - Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006<sup>44</sup>**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 31 mai 2006, en sa quatre-vingt-quinzième session;

Reconnaissant l'ampleur à l'échelle mondiale des lésions et maladies professionnelles et des décès imputables au travail et la nécessité de poursuivre l'action pour les réduire;

Rappelant que la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail figure parmi les buts de l'Organisation internationale du Travail tels qu'énoncés dans sa Constitution;

Reconnaissant que les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail nuisent à la productivité et au développement économique et social;

Notant le paragraphe III g) de la Déclaration de Philadelphie, qui prévoit que l'Organisation internationale du Travail a l'obligation solennelle de seconder la mise en oeuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations;

Gardant à l'esprit la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998;

Notant la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et les autres instruments de l'Organisation internationale du Travail pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail;



<sup>44</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312332:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO)

Rappelant que la promotion de la sécurité et de la santé au travail est un élément du programme de l'Organisation internationale du Travail pour un travail décent pour tous;

Rappelant les conclusions concernant les activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail - une stratégie globale, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 91e session (2003), en particulier en ce qui concerne le but de veiller à ce que la sécurité et la santé au travail bénéficient d'une priorité au niveau national;

Soulignant l'importance de promouvoir de façon continue une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et la santé au travail, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce quinzième jour de juin deux mille six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

## I. DÉFINITIONS

### Article 1

Aux fins de la présente convention:

(a) l'expression **politique nationale** désigne la politique nationale relative à la sécurité et la santé au travail et au milieu de travail définie conformément aux principes de l'article 4 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;

(b) l'expression **système national de sécurité et de santé au travail** ou **système national** désigne l'infrastructure qui constitue le cadre principal pour la mise en oeuvre de la politique nationale et des programmes nationaux de sécurité et de santé au travail;

(c) l'expression **programme national de sécurité et de santé au travail** ou **programme national** désigne tout programme national qui inclut des objectifs à réaliser selon un calendrier prédéterminé, des priorités et des moyens d'action établis en vue d'améliorer la sécurité et la santé au travail ainsi que des moyens permettant d'évaluer les progrès;



(d) l'expression ***culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé*** désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité

## II. OBJECTIF

### Article 2

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail pour prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail par le développement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, d'une politique nationale, d'un système national et d'un programme national.

2. Tout Membre doit prendre des mesures actives en vue de réaliser progressivement un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système national et de programmes nationaux de sécurité et de santé au travail, en tenant compte des principes énoncés dans les instruments de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

3. Tout Membre doit, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, considérer périodiquement quelles mesures pourraient être prises pour ratifier les conventions pertinentes de l'OIT relatives à la sécurité et à la santé au travail.

## III. POLITIQUE NATIONALE

### Article 3

1. Tout Membre doit promouvoir un milieu de travail sûr et salubre, en élaborant à cette fin une politique nationale.

2. Tout Membre doit promouvoir et faire progresser, à tous les niveaux concernés, le droit des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre.

3. Lors de l'élaboration de sa politique nationale, tout Membre doit promouvoir, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, des principes de base tels que les suivants: évaluer les risques ou les dangers imputables au travail; combattre à la source les risques ou les dangers imputables au travail;



et développer une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé, qui comprenne l'information, la consultation et la formation.

#### IV. SYSTÈME NATIONAL

##### Article 4

1. Tout Membre doit établir, maintenir, développer progressivement et réexaminer périodiquement un système national de sécurité et de santé au travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

2. Le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure, entre autres: (a) la législation, les accords collectifs le cas échéant, et tout autre instrument pertinent en matière de sécurité et de santé au travail;

(b) une autorité ou un organisme, ou des autorités ou des organismes, responsables aux fins de la sécurité et de la santé au travail, désignés conformément à la législation et à la pratique nationales;

(c) des mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris des systèmes d'inspection;

(d) des mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants, en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail.

3. Le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure, s'il y a lieu: (a) un organe tripartite consultatif national ou des organes tripartites consultatifs nationaux compétents en matière de sécurité et de santé au travail;

(b) des services d'information et des services consultatifs en matière de sécurité et de santé au travail;

(c) l'offre d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail;

(d) des services de santé au travail conformément à la législation et à la pratique nationales;

(e) la recherche en matière de sécurité et de santé au travail;

(f) un mécanisme de collecte et d'analyse des données sur les lésions et maladies professionnelles tenant compte des instruments pertinents de l'OIT;

(g) des dispositions en vue d'une collaboration avec les régimes d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les lésions et maladies professionnelles;



(h) des mécanismes de soutien pour l'amélioration progressive des conditions de sécurité et de santé au travail dans les micro-entreprises, les petites et moyennes entreprises et l'économie informelle.

## V. PROGRAMME NATIONAL

### Article 5

1. Tout Membre doit élaborer, mettre en oeuvre, contrôler, évaluer et réexaminer périodiquement un programme national de sécurité et de santé au travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

2. Le programme national doit: (a) promouvoir le développement d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;

(b) contribuer à la protection des travailleurs en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les dangers et les risques liés au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales, en vue de prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail et de promouvoir la sécurité et la santé sur le lieu de travail;

(c) être élaboré et réexaminé sur la base d'une analyse de la situation nationale en matière de sécurité et de santé au travail comportant une analyse du système national de sécurité et de santé au travail;

(d) comporter des objectifs, des cibles et des indicateurs de progrès;

(e) être soutenu, si possible, par d'autres programmes et plans nationaux complémentaires qui aideront à atteindre progressivement l'objectif d'un milieu de travail sûr et salubre.

3. Le programme national doit être largement diffusé et, dans la mesure du possible, appuyé et lancé par les plus hautes autorités nationales

## VI. DISPOSITIONS FINALES (...)





## R197 - Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006<sup>45</sup>

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 31 mai 2006, en sa quatre-vingt-quinzième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et la santé au travail, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (ci-après «la convention»),

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

### I. POLITIQUE NATIONALE

1. La politique nationale élaborée en vertu de l'article 3 de la convention devrait tenir compte de la partie II de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, ainsi que des droits, obligations et responsabilités pertinents des travailleurs, des employeurs et des gouvernements figurant dans cette convention.

### II. SYSTÈME NATIONAL

2. Lors de l'établissement, du maintien, du développement progressif et du réexamen périodique du système national de sécurité et de santé au travail défini à l'article 1 b) de la convention, les Membres: (a) devraient tenir compte des instruments de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail énumérés dans l'annexe à la présente recommandation, en particulier la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969;

(b) peuvent étendre les consultations prévues à l'article 4 (1) de la convention à d'autres parties intéressées.

3. En vue de la prévention des lésions et maladies professionnelles et des décès imputables au travail, le système national devrait prévoir des mesures appropriées pour la protection de tous les travailleurs, en particulier les travailleurs dans les

<sup>45</sup> [www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C187](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C187)



secteurs à haut risque ainsi que les travailleurs vulnérables, tels que ceux de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les jeunes travailleurs.

4. Les Membres devraient prendre des mesures pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs, hommes et femmes, y compris leur santé génésique.

5. Dans le cadre de la promotion d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé telle que définie à l'article 1 d) de la convention, les Membres devraient chercher: (a) à accroître la sensibilisation, au niveau du lieu de travail et dans le public, aux questions de sécurité et de santé au travail par des campagnes nationales, liées, le cas échéant, aux initiatives sur le lieu de travail et aux initiatives internationales;

(b) à promouvoir des mécanismes permettant de dispenser l'éducation et la formation à la sécurité et à la santé au travail, en particulier pour la direction, les cadres, les travailleurs et leurs représentants et les fonctionnaires chargés de la sécurité et de la santé;

(c) à introduire les notions et, s'il y a lieu, les compétences en matière de sécurité et de santé au travail dans les programmes d'enseignement et de formation professionnelle;

(d) à faciliter l'échange de statistiques et de données sur la sécurité et la santé au travail entre les autorités compétentes, les employeurs, les travailleurs et leurs représentants;

(e) à donner des informations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs et à leurs organisations respectives et à promouvoir ou faciliter la coopération entre eux en vue d'éliminer ou de réduire au minimum, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les dangers et les risques liés au travail;

(f) à promouvoir, au niveau du lieu de travail, l'instauration de politiques en matière de sécurité et de santé au travail, la création de comités conjoints de sécurité et de santé et la désignation de représentants des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales;

(g) à s'attaquer aux contraintes que connaissent les micro-entreprises et les petites et moyennes entreprises de même que les sous-traitants dans la mise en oeuvre des politiques et de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales.

6. Les Membres devraient promouvoir une approche systémique de la gestion de la sécurité et de la santé au travail, telle que celle exposée dans les Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001).



### III. PROGRAMME NATIONAL

7. Le programme national sur la sécurité et la santé au travail comme défini dans l'article 1(c) de la convention doit se baser sur les principes d'évaluation et de gestion des dangers et risques, en particulier au niveau du lieu de travail.

8. Le programme national doit identifier des priorités d'action, qui doivent être régulièrement examinées et mises à jour.

9. En formulant et en examinant le programme national, les membres peuvent étendre les consultations prévues dans l'article 5(1) de la convention à d'autres parties intéressées.

10. Afin de donner effet aux dispositions de l'article 5 de la convention, le programme national doit activement promouvoir des mesures et activités de prévention sur les lieux de travail comprenant la participation des employeurs, employés et de leurs représentants.

11. Le programme national sur la sécurité et la santé au travail doit être coordonné, s'il y a lieu, avec d'autres programmes et plans nationaux, tels que ceux se rapportant à la santé publique et au développement économique.

12. En formulant et examinant le programme national, les membres doivent prendre en compte les instruments de l'OIT se rapportant au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, figurant dans l'annexe à cette recommandation, sans préjudice pour leurs obligations en vertu des conventions qu'ils ont ratifiées.

### IV. PROFIL NATIONAL

13. Les Membres devraient établir et mettre à jour de façon régulière un profil national qui dresse un bilan de la situation existante en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi que des progrès accomplis en vue de réaliser un milieu de travail sûr et salubre. Ce profil devrait servir de base à l'élaboration et au réexamen du programme national.

14.

(1) Le profil national de sécurité et de santé au travail devrait, le cas échéant, inclure des informations sur les éléments suivants: (a) la législation, les accords collectifs le cas échéant, et tout autre instrument pertinent en matière de sécurité et de santé au travail;

(b) l'autorité ou l'organisme, ou les autorités ou les organismes, responsables aux fins de la sécurité et de la santé au travail, désignés conformément à la législation et à la pratique nationales;



(c) les mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris les systèmes d'inspection;

(d) les mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants, en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail;

(e) l'organe tripartite consultatif national ou les organes tripartites consultatifs nationaux compétents en matière de sécurité et de santé au travail;

(f) les services d'information et les services consultatifs en matière de sécurité et de santé au travail;

(g) l'offre d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail;

(h) les services de santé au travail conformément à la législation et à la pratique nationales;

(i) la recherche en matière de sécurité et de santé au travail;

(j) le mécanisme de collecte et d'analyse des données sur les lésions et maladies professionnelles et leurs causes, tenant compte des instruments pertinents de l'OIT;

(k) les dispositions prises en vue d'une collaboration avec les régimes d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les lésions et maladies professionnelles;

(l) les mécanismes de soutien pour l'amélioration progressive des conditions de sécurité et de santé au travail dans les micro-entreprises, les petites et moyennes entreprises et l'économie informelle.

(2) En outre, le profil national de sécurité et de santé devrait, s'il y a lieu, inclure des informations sur les éléments suivants: (a) les mécanismes de coordination et de collaboration au niveau national et au niveau de l'entreprise, y compris les mécanismes de réexamen du programme national;

(b) les normes techniques, recueils de directives pratiques et principes directeurs sur la sécurité et la santé au travail;

(c) les dispositifs d'éducation et de sensibilisation, y compris les initiatives à caractère promotionnel;

(d) les organismes techniques, médicaux et scientifiques spécialisés ayant des liens avec divers aspects de la sécurité et de la santé au travail, y compris les instituts de recherche et les laboratoires qui s'occupent de sécurité et de santé au travail;



(e) le personnel engagé dans le secteur de la sécurité et de la santé au travail, comme les inspecteurs, les préposés à la sécurité et à la santé, et les médecins et hygiénistes du travail;

(f) les statistiques des lésions et maladies professionnelles;

(g) les politiques et programmes des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail;

(h) les activités régulières ou en cours en rapport avec la sécurité et la santé au travail, y compris la collaboration internationale;

(i) les ressources financières et budgétaires en matière de sécurité et de santé au travail;

(j) les données disponibles portant sur la démographie, l'alphabétisation, l'économie et l'emploi, ainsi que toute autre information utile.

## V. COOPÉRATION INTERNATIONALE ET ÉCHANGE D'INFORMATIONS

15. L'Organisation internationale du Travail devrait: (a) faciliter la coopération technique internationale dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail dans le but d'aider les pays, en particulier les pays en développement, aux fins de: (i) renforcer leurs capacités pour établir et maintenir une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;

(ii) promouvoir une approche systémique de gestion de la sécurité et de la santé au travail;

(iii) promouvoir la ratification, s'agissant des conventions, et l'application des instruments de l'OIT pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail dont la liste figure en annexe à la présente recommandation;

(b) faciliter l'échange d'informations sur les politiques nationales au sens de l'article 1 a) de la convention, sur les systèmes et programmes nationaux de sécurité et de santé au travail, y compris sur les bonnes pratiques et les approches novatrices, et sur l'identification des dangers et risques nouveaux et émergents sur le lieu de travail;

(c) fournir des informations sur les progrès accomplis en vue de réaliser un milieu de travail sûr et salubre.



## VI. MISE À JOUR DE L'ANNEXE

16. L'annexe à cette recommandation doit être examinée et mise à jour par l'organe directeur du Bureau International du Travail. Toute annexe révisée ainsi établie sera adoptée par l'organe directeur et remplacera la précédente annexe après avoir été communiquée aux membres de l'Organisation Internationale du Travail.



## Annexe 4

# Instruments de l'Organisation internationale du Travail se rapportant au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail

### I. CONVENTIONS ET PROTOCOLES

- ☀ Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- ☀ Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960
- ☀ Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerces et bureaux), 1964
- ☀ Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
- ☀ Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- ☀ Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974
- ☀ Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- ☀ Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
- ☀ Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- ☀ Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985
- ☀ Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986
- ☀ Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- ☀ Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990
- ☀ Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- ☀ Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- ☀ Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- ☀ Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947
- ☀ Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981



## II. RECOMMANDATIONS

- ☀ Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- ☀ Recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947
- ☀ Recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953
- ☀ Recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956
- ☀ Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960
- ☀ Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961
- ☀ Recommandation (n° 120) sur l'hygiène (commerces et bureaux), 1964
- ☀ Recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
- ☀ Recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- ☀ Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974
- ☀ Recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- ☀ Recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
- ☀ Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- ☀ Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985
- ☀ Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986
- ☀ Recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- ☀ Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990
- ☀ Recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- ☀ Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- ☀ Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- ☀ Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002

